



Hyväksytty AKIn valtuuston kokouksessa 22.11.2018

YHDENVERTAISUUSLINJAUKSET

Yleistä

Suomen perustuslain 6 § mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen on akilainen ja akavalainen arvo (ks. AKIn tulevaisuusasiakirja). Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa jokaisella on samanlaiset mahdollisuudet hyvään elämään sekä henkilökohtaiseen turvallisuuteen ja koskemattomuuteen.

Ihmisiä, jotka ovat vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan, on syytä tukea positiivisen erityiskohtelun keinoin (yhdenvertaisuuslaki 9 §). Positiivisella erityiskohtelulla pyritään yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteutumiseen yhteiskunnan eri tasoilla.

Yhteiskuntaa, sen eri toimintoja ja yhteisöjä tulee rakentaa turvallisen tilan periaatteita noudattaen. Jokaisella tulee olla mahdollisuus ilman pelkoa syrjityksi tai häiriytyksi tulemisesta voida osallistua yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintaan.

Työelämälainsäädäntö

Palvelussuhde

Palvelussuhdetta koskeva lainsäädäntö on suhteellisen yhtenäistä, mutta sektorikohtaisia eroja on. Palvelussuhteen muotoon liittyviä eroja on työsuhteen ja virkasuhteen välillä, monissa tapauksissa virkasuhteen haitaksi, sillä työsuhde perustuu sopimukseen, kun taas virkasuhteessa työnantaja voi muuttaa virantoimitusvelvollisuutta yksipuolisesti. Lisäksi kirkon sektorilla on omia, muusta julkisestakin sektorista poikkeavia säännöksiä, jotka saattavat kirkon viranhaltijat eriarvoiseen asemaan kirkon työntekijöiden sekä kunta- ja valtiosektorien viranhaltijoihin verrattuna. Kirkon sektorilla ei ole omaa yhteistoimintalakia, joka velvoittaisi sanktion uhalla yhteistoimintaan. Lisäksi työtaisteluoikeus on rajattu käytännössä olemattomiin kirkon viranhaltijoiden osalta. Sivutoimet, jotka yhä useammalle ovat välttämätön tulonlähde, ovat luvanvaraisia. Eriarvoisuutta lisää myös se, että seurakuntapastorin virkaan tai papinviran sijaisuuteen ilmoittautumisesta ei ole minkäänlaista muutoksenhakumahdollisuutta.

Kirkon sektorille tulee saada oma yhteistoimintalaki. Kirkon virkaehtosopimuslaki tulee saattaa viranhaltijan oikeuksien osalta yhdenmukaiseksi kunnan ja valtion virkaehtosopimuslakien kanssa. Virkasuhteen ja työsuhteen oikeudellisia eroja tulee kaventaa edelleen. Sivutoimien luvanvaraisuudesta tulee luopua. Muutoksenhaku tulee tehdä mahdolliseksi kaikkien palvelussuhteiden osalta.

Perhevapaat

Suomessa on todettu tasa-arvon kannalta ongelmalliseksi perhevapaiden kasautuminen pienempituloiselle vanhemmalle. Puolisoiden väliset tuloerot rajoittavat todellista valinnanvapautta. Äitiyspäivärahakausi on kaksinkertainen isyyspäivärahakauteen nähden. Äidit myös pitävät lähes kaikki vanhempainvapaat sekä suurimman osan hoitovapaista. Tämän johdosta 30–40-vuotiaiden juridiselta sukupuoleltaan naisten työllisyysaste Suomessa on heikko ja pitkään kestänyt poissaolo työelämästä vaikuttaa osaamiseen, palkkatasoon sekä eläkkeeseen. Samoin perhevapaista syntyvät kulut kasautuvat naisvaltaisten alojen työnantajille.

Perhevapaajärjestelmää uudistettaessa olennaista on joustojen ja todellisen valinnanvapauden lisääminen. Vapaita tulisi voida pitää nykyistä joustavammin eri aikoina ja perheiden itsensä toivomalla jaolla. Todellista valinnanvapautta edistää myös se, että perhevapaista syntyvät kulut tasataan molempien huoltajien työnantajien välillä. Myös hoitovapaasta tulisi kertyä eläkettä ansiosidonnaisen päivärahan mukaisesti.

Työllistyminen

Rekrytointitilanteet

Työelämän tietosuojalain mukaan työhön otettavaa koskevat tiedot tulee kerätä häneltä itseltään ja muualta vain suostumuksen perusteella. Työnantaja saa käsitellä vain palvelussuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Akilaisten työnantajien rekrytointiosaaminen on vaihtelevaa. Rekrytinnin suhteen puutteita lainsäädännön osaamisessa on erityisesti luottamushenkilöillä mutta jossain määrin myös ylimpään johtoon kuuluvilla työntekijöillä. Työssä menestymistä koskevien kysymysten sijaan monin paikoin kiinnitetään huomiota työnhakijan sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai näihin liittyviin mielipiteisiin. Myös työpaikan läheisyydessä asumista saatetaan pitää valintakriteerinä. Seurakunnissa työnhakijan hengellisyyttä koskevat kysymykset saattavat olla tungettelevia ja työn kannalta epärelevantteja. Myös ikää käytetään syrjivänä tekijänä; etenkin oletetussa perheenperustamisiässä sekä eläkeiän läheisyydessä työttömän työnhakijan on vaikea työllistyä.

AKI laatii jäseniä ja etenkin seurakuntatyönantajia varten ohjeistuksen reilusta rekrytinnista. Työnhakijaa ohjeistetaan palkasta neuvottelemisen ja henkilöarvioinnin lisäksi, mitä tietoja hakemukseen ei ole yksityisyyden suojan näkökulmasta tarpeen kirjoittaa (ikä, siviilisääty, lapset). Lisäksi AKI edistää anonyymien rekrytinnin käyttöönottoa sekä rekrytointia kirkon työpaikoilla koskevan suositussopimuksen neuvottelemista JUKOn välityksellä.

Kirkkoherran vaali

Vuonna 2017 kirkkoherroista noin 20 % on juridiselta sukupuoleltaan naisia. Sukupuolten välistä tasa-arvoa kirkkoherrojen keskuudessa on vaikea saavuttaa niin kauan, kuin sukupuoli on valitsijoille merkityksellinen tekijä. Näin lienee suhteellisesti enemmän kirkkovaikuttajien ja seurakuntaneuvostojen jäsenten keskuudessa kuin kirkon jäsenten keskuudessa.

Tuomiokapitulien arvio kirkkoherraksi hakevan johtamisosaamisesta perustuu usein johtamiskokemukseen, jota on vaikea kerryttää. Tällöin johtotehtävät kasautuvat niille, jotka ovat jo aikaisemmin onnistuneet toimimaan johtotehtävissä. Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon arvosanaa käytetään hakijoiden ansiovertailussa jopa vuosikymmeniä myöhemmin, mikä on ongelmallista, sillä arvosana perustuu suurelta osin hakijasta aikoinaan tehtyyn psykologiseen soveltuvuusarvioon enemmän kuin kurssisuorituksessa annettuun näyttöön johtamisosaamisesta.

Psykologista soveltuvuustutkimusta ei tule jatkossa käyttää seurakuntatyön johtamisen tutkinnon arvosanan pohjana. Arvosanasta on muutenkin syytä luopua. Soveltuvuustutkimus on syytä siirtää koulutuksesta rekrytointitilanteeseen.

AKI selvittää, eroavatko välillinen ja välitön kirkkoherranvaali siinä, miten hakijan juridinen sukupuoli vaikuttaa valitukseksi tulemiseen.

Työelämä

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään parhaiten ennakkosuunnittelulla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulla pyritään edistämään myös eri työntekijöiden ja työntekijäryhmien välistä solidaarisuutta. Työpaikalle on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, jos työpaikalla työskentelee vähintään 30 työntekijää. Hyötyä näistä suunnitelmista on myös pienemmissä työyhteisöissä.

AKI suosittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista myös niissä työyhteisöissä, jotka koon puolesta jäävät alle laissa määrätyn rajan. AKI laatii myös itse nämä suunnitelmat työnantajana.

Palkkatasa-arvo

Ansiotason vertailussa väestötasolla naisten ansaitsemat tulot ovat 83 % miesten ansaitsemista tuloista. Palkkaeroon on muun muassa tehtävän vaatimustasoon ja työmäärään perustuvia asiallisia syitä, mutta osa palkkaerosta selittyy myös sillä, että samasta tehtävästä maksetaan erisuuruisia tehtäväkohtaisia palkkaa sukupuolesta riippuen. Eriytyisesti tämä ongelma koskettaa yksityistä sektoria. Julkisella sektorilla tehtävän vaatavuuteen perustuva samapalkkaisuus ja palkkatietojen julkisuus mahdollistavat pienemmät tehtäväkohtaiset palkkaerot. Henkilökohtaisen palkanosan suhteen eroja on jonkin verran.

Tehtäväkohtaisten palkanosien vaatuvuusarvioinnin tulee perustua tehtävän sisältöön eikä esimerkiksi tehtävänimikkeeseen tai siihen, mitä tehtävä joskus aikaisemmin on ollut. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvien palkanosien myöntämiskriteerit tulee olla selkeät ja läpinä-

kyvät. Keskimääräisten palkkatietojen tulisi olla alasta riippumatta avoimesti saatavilla.

AKI selvittää, myönnetäänkö henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkanosaa yhdenvertaisesti akilaisilla sopimusaloilla.

Työn ja yksityiselämän yhdistäminen

Eri työntekijöillä on eri aikoina erilaisia elämäntilanteita ja sitoumuksia työn ulkopuolella. Työyhteisöissä toisinaan arvotetaan joitakin yksityiselämän muotoja, kuten lapsiperhe-elämää korkeammalle, kuin joitakin toisia elämäntapoja. Esimerkiksi lapsiperheellisillä saattaa olla etuoikeus saada vapaapäivä koulujen loma-aikoina ja juhlapyhinä. Yhdenvertaisen työnjaon ja yhdenvertaisuuden kokemisen kannalta on kuitenkin olennaista, että työtehtäviä ja työvuoroja jaetaan yhdenvertaisesti. Yksityiselämä vaatii ajoittain joustoja myös työpaikoilla, ja silloin joustojen tulee kohdistua kaikkiin vastaaviin tilanteisiin samoin tavoin. Jos vain osa sairauslomien syistä kerrotaan ja osa ei, herättää syyn kertomatta jättäminen huomiota; parempi olisi, että sairauspoissaolojen syyn kertoo vain asianomainen henkilö itse.

AKI laatii suosituksen työaikojen ja työvuorojen joustoista työpaikoille. Jokaisella työntekijällä tulee lähtökohtaisesti olla samat oikeudet työ- ja vapaa-aikojen, esimerkiksi viikonloppujen ja juhlapyhien suhteen. Poissaoloista, kuten sairauslomista, tulee voida viestiä siten, että työntekijän yksityisyyttä kunnioitetaan.

Pätkätyöläiset, työttömät ja osa-aikaiset

Työmarkkinoilla menestys jakautuu epätasaisesti. Erilaisista lähtökohdista johtuvan epätasa-arvon vähentämiseksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien (pätkätyöläisten ja työttömien) asemaa on pyrittävä parantamaan. Pätkätyötä tekevien erityinen haaste on oman osaamisen päivittäminen ja ajan tasalla pitäminen, jotka vakituksille työntekijöille ovat usein itsestään selvyiksiä. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien on usein vaikea vaatia oikeuksiaan tai epäkohtien korjaamista työn päättymisen pelossa. Pätkätyöläisten vaihteleva tulotaso sekä palkkatodistusten viipymisestä aiheutuvat työttömyyskorvausten maksatusaikojen pitenemiset heikentävät heikossa työmarkkina-asemassa olevien asemaa entisestään. Määräaikaisuuksien ketjuttaminen on myös merkittävä yhdenvertaisuusongelma. Työttömyysjaksot taas vaikuttavat siihen, että henkilökohtainen eläkekertymä jää alemmaksi kuin koko ajan työskentelevän. Vastaa- vat ongelmat koskevat myös osa-aikaisia työntekijöitä, etenkin niitä, jotka tekevät useaa työtä samaan aikaan.

AKI katsoo, että myös määräaikaisissa palvelussuhteissa tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen. Kirkollisten ammattien osalta edistetään koulutusrahastojen ylläpitämistä ja koulutus-avustuksista tiedottamista esimerkiksi hiippakunnissa.

AKI suunnittelee mallin jäsenten alueellisiksi yhdys-/luottamushenkilöiksi, jotka muun ohessa toimivat myös heikossa työmarkkina-asemassa olevien ”luottamusmiehinä”.

Ilmaistyö

Asianmukaisen korvauksen saaminen työstä on akilainen arvo. Työmarkkinoilla joitakin tehtäviä tehdään kuitenkin ilmaiseksi tai vain nimellisellä korvauksella. AKIn jäsenkyselyn (2017) mukaan kirkollisista toimituskeikoista 85 % tehdään ilman työstä saatavaa palkkiota. Vapaaehtoistyönä tehdyt toimitukset ovat pois toimituskeikkoja toimeentulokseen tarvitsevien, kuten työttömien ja pätkätyöläisten toimeentulosta. Ilmaista ja vain nimellistä korvattavaa työtä tehdään myös itseään tunnetuksi tekevien keskuudessa, esimerkiksi tutkijoiden ja taiteilijoiden työssä. Myös näillä osaajilla asianmukaisen korvauksen saaminen on toimeentulon edellytys.

AKI edistää kirkkolaissa olevan toimituspalkkiokiellon poistamista. AKI myös laatii suosituksen keikkatoimituksia tekevien työn ja matkakustannusten korvaamisesta seurakuntia varten.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Julkisen sektorin työhyvinvointi -tutkimuksen (Keva 2016) mukaan noin 25 % sekä kuntien että kirkon työntekijöistä on kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössään tutkimusvuoden aikana. Saman suuruisia tuloksia (28 %) on saatu AKIn omassa jäsenkyselyssä (2017), jossa ilmeni myös, että toistuvat häirintäkokemukset ovat naisten keskuudessa kaksi kertaa niin yleisiä kuin miesten keskuudessa. Sekä lainsäädäntö että jäsenkunta vaativat häirinnän suhteen nollatoleranssia. Kirkon pääsopijaosapuolet ovat antaneet vuonna 2018 suosituksen häirintää ja epäasiallista kohtelua ehkäisevistä toimenpiteistä.

Työpaikkojen tulee olla kaikille työntekijöille turvallisia tiloja. Jokaisella työntekijällä on oltava oikeus koskemattomuuteen sekä oikeus rajata hänen ominaisuuksistaan ja elämästään käytävää keskustelua. Myös vastuuttomaan työkäyttöön, joka ei sinänsä täytä häirinnän tunnusmerkkejä mutta joka kuitenkin on epäasiallista, on puuttuttava.

AKI suosittaa nimettyjen häirintäyhdyshenkilöiden käyttöä työyhteisöissä osana työsuojelua sekä kehottaa jäseniään sekä työnantajaseurakuntia sitoutumaan kirkon työmarkkinaosapuolten suosituksen häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä.

Kieli

Toiminnassa ja hallinnossa käytettävä kieli

Jokaisen tulisi voida kokea kuuluvansa niihin yhteisöihin, joissa hän ammatillisesti toimii. Toiminnassa käytettävä kieli luo tilan, jonka tulisi olla mahdollisimman inklusiivinen. Huomaamatta on helppo käyttää kieltä, joka syrjii tai ei ota huomioon jotakin ryhmää. Yhdenvertaisuuden kannalta tulisi pyrkiä siihen, ettei toiminnassa ja hallinnossa käytettävä kieli luo rajoja eri henkilöiden välille.

Toiminnassa ja hallinnossa käytettävän kielen tulee olla luonteeltaan erilaiset ihmiset huomioon ottavaa.

Sukupuolittuneet tehtävänimikkeet

Monilla aloilla on perinteisesti käytetty nimikkeitä, jotka kuvaavat joko mies- tai naisukupuolta (puhemies, lentoemäntä). Viimeaikainen kehitys on johtanut siihen, että sukupuolittuneille tehtävänimikkeille on pyritty löytämään neutraali ilmaisu. Esimiestehtävien sijaan on tietoisesti alettu puhua johtotehtävistä. Työmarkkinajärjestelmässä erityisesti luottamusmiehen nimikkeen uudistaminen on noussut keskusteluun. Kirkon virkanimikkeistä on mietitty etenkin kirkkoherran nimikkeen korvaamista toisella ilmaisulla.

AKI edistää tehtävänimikkeiden uudistamista sukupuolesta riippumattomiksi.

Yhdenvertaisuus AKI-yhteisössä

Jäsenistön edunvalvonta

AKIn jäsenistön enemmistö, noin 95 %, työskentelee evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa. Tähän mennessä AKIn kannanotot työelämän kehittämiseksi ovat käsitelleet pääasiassa kirkkoa työnantajana. Akilaisia on kuitenkin töissä myös etenkin kristillisissä järjestöissä ja lisäksi lukuisilla eri työnantajilla sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Joukossa on myös päätoimisia ja sivutoimisia yrittäjiä. Jäsenkunnan toimeentulomuotojen moninaisuus lienee kasvussa ja jäsenet odottavat, että liiton edunvalvonta kattaisi tasapuolisesti erilaisissa tehtävissä toimivien jäsenten tarpeet.

AKI kehittää kannanottojaan koskemaan laajemmin koko jäsenkuntaa.

Hallinnon edustavuus

Hallintoelimistä erityisesti valtuustot ja hallitukset, edustavat jäseniä ja johtavat AKI-yhteisön toimintaa. Jotta jäsenten ääni voisi tulla mahdollisimman monipuolisesti esille AKIn toiminnassa, tulee myös hallintoelinten kokoonpanoon kiinnittää huomiota. Hallitusta muodostettaessa ei tule kiinnittää huomiota pelkästään valittavien juridiseen sukupuoleen tai alueeseen vaan lisäksi erityisesti työmarkkina-asemaan. Hallinnossa on syytä olla tasaisesti eri ammattiryhmiä sekä eri työmarkkina-asemassa (johtotehtävä, asiantuntija, työelämän ulkopuolella) olevia.

Hallituksen kokoonpanossa kiinnitetään alue- ja sukupuolitasapainon lisäksi siihen, että hallituksen jäseninä on riittävän monipuolisesti eri työmarkkina-asemassa olevia jäseniä. Toimintakertomuksessa raportoidaan tasapaino juridisen sukupuolen, alueen, työmarkkina-aseman sekä työmarkkinasektorin osalta.