

Yhdenvertaisuus  
seurakunnan  
toiminnassa ja  
päätöksenteossa



# Yhdenvertaisuuden edistäminen on osa kirkon missiota

Luomiskertomus

Laki ja profeetat

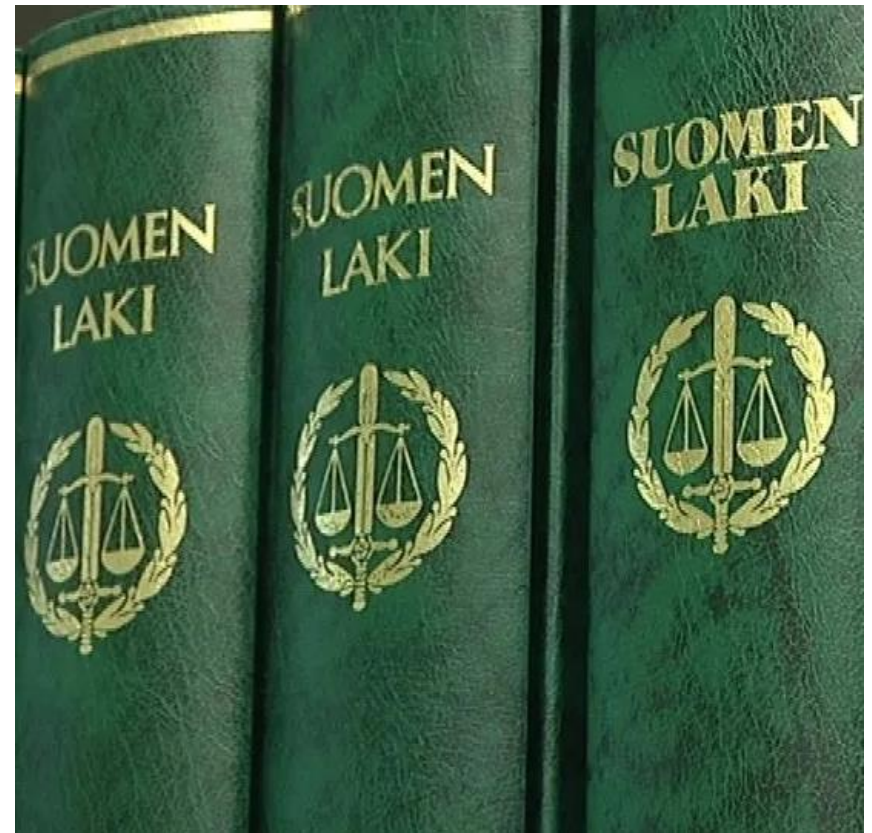
- Jeesuksen ohjelmajulistus, Luuk. 4:18-19
- Kultainen sääntö
- Gal. 3:28: Kristuksessa Jeesuksessa te kaikki olette yksi
- 1. Kor. 12
- Jaak. 2:1-12: Älkää erotelko ihmisiä

Kirkko on olemukseltaan samanarvoisten yhteisö. Yhdenvertaisuus on osa kirkon ydinsanomaa. Kirkko on kutsuttu toteuttamaan syrjimättömyyttä ja olemaan osallisuuden yhteisö. Jeesuksen pelastustyö kirkastaa yhdenvertaisuutta, ja kutsuu toimimaan saavutettavan ja yhdenvertaisen kirkon puolesta.

# Lainsäädäntö tukee ja velvoittaa

## Perustuslain 2. luku, 6§:

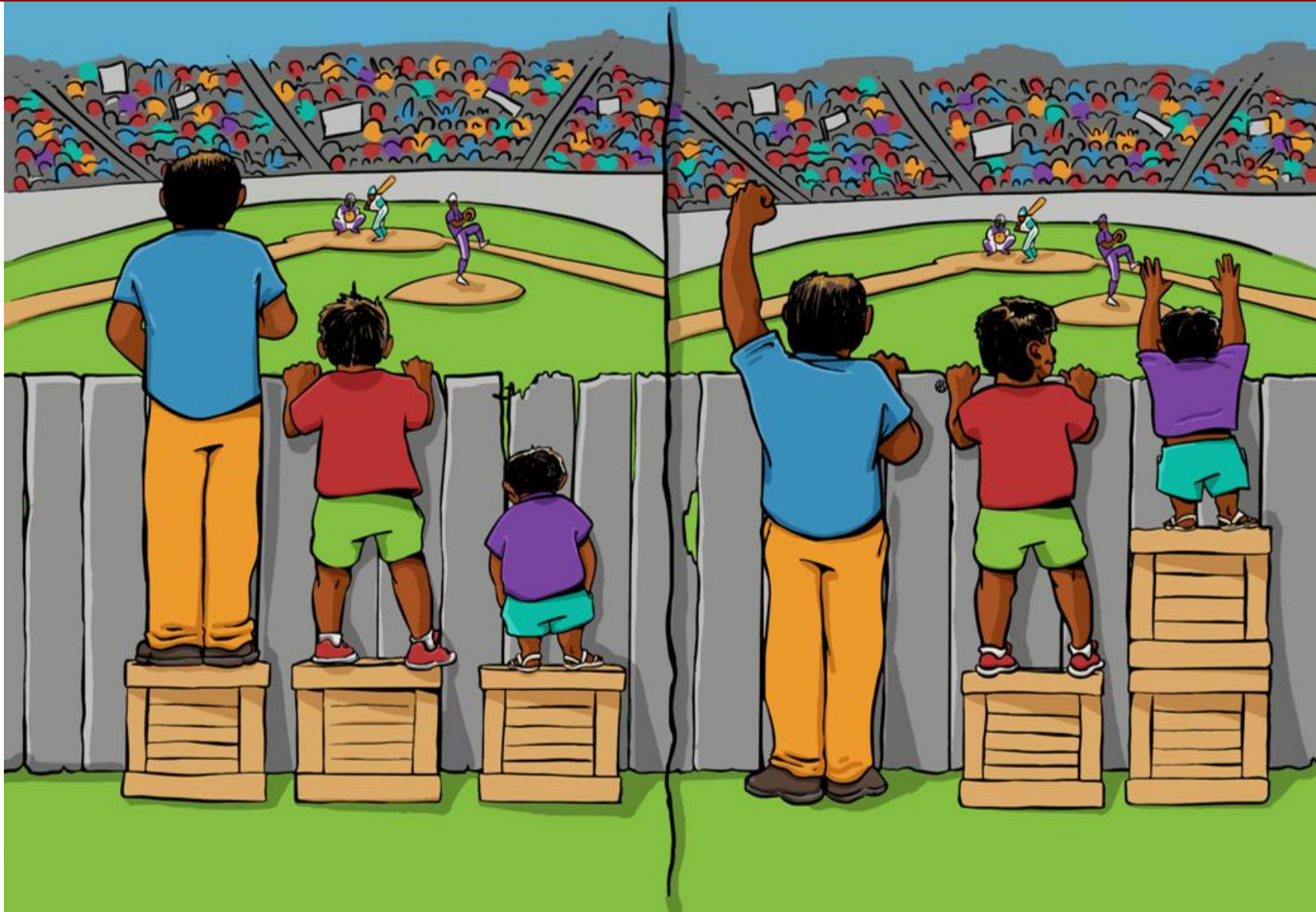
” Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”



# Muu lainsäädäntö nousee perustuslain velvoitteesta

- Kirkkolaki
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
- Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986
- Rikoslaki 39/1889 (11, 9§; 47, §3)
- Työsopimuslaki 55/2001 (2, 2§)
- Hallintolaki 434/2003
- Työturvallisuuslaki 2002/738
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006

# Yhdenvertaisuus edistää osallisuutta



# Seurakunta työnantajana: rekrytointi ja yhdenvertaisuus

Olli-Pekka Silfverhuth ja  
Leena Sorsa

## DIAKONIAN virka Hämeenkaan seurakunnassa

Tehtävän tarkoitus ja tavoite on hengellisen, henkisen ja taloudellisen avun antaminen apua tarvitseville. Viran erityisosaamisalueena ovat ruoka-apu ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Viran hyvä hoitaminen edellyttää yhteistyötä seurakunnan eri työalojen, diakonian eri yhteistyötahojen sekä vapaaehtoisten toimijoiden kanssa. Virkaan sisältyy valmius siirrellä raskaita kuormia. Odotamme myös sitoutumista kirkkomme tunnustukseen ja klassiseen teologiaan.

Haemme työntekijää, joka on valmis ottamaan vastuun työn toteuttamisesta ja kehittämisestä. Arvostamme sitoutumista pitkäksi ajaksi. Virkaan valittavalta odotetaan oma-aloitteisuutta, ammatillista ja itsenäistä työtötta, hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä tieto- ja viestintätekniiikan hallintaa. Viranhoidossa on eduksi hyvä fysiikka.

Viran kelpoisuusehdot on määritelty Kirkkohallituksen päätöksessä nro 124 tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista. Hakijan tulee olla konfirmoitu evankelis-luterilaisen kirkon jäsen. Viran palkkaus määräytyy KirVESTES:n mukaan vaativuusryhmän 502 mukaisesti. Valitun tulee ennen viran vastaanottamista esittää hyväksyttävä lääkärintodistus (T-lomake) terveydentilastaan sekä KL 6:33 §:n mukainen rikosrekisteriote. Virka täytetään ehdollisena ja valinta vahvistetaan sen jälkeen, kun valittu on toimittanut hyväksyttävän lääkärintodistuksen terveydentilastaan. Viran täyttämässä noudatetaan kuuden kuukauden koeaikaa.

Virka täytetään 1.8.2023 alkaen tai sopimuksen mukaan. Hakemukset tulee lähettää KirkkoRekry-järjestelmän kautta. Hakemuksen pääsee täyttämään osoitteessa <https://kirkkorekry.fi/>

Hakuaika päättyy 16.5.2023 klo 15.00.

Hakijoiden tulee varautua 23.5.2023 järjestettävään haastatteluun. Lisätietoja antaa Hämeenkaan seurakunnan kirkkoherra Matti Meikäläinen

# Kiinnitä huomiota työpaikkailmoitukseen

"Myös **työpaikkailmoitukseen** tulee kiinnittää erityistä huomiota. Mikäli tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ei oteta huomioon työpaikkailmoitusta laatiessa, voi ilmoituksesta tiedostamattomasti tulla tiettyä ihmisryhmää suosiva tai toista ulos rajaava.

Sillä, millaisia termejä käytämme ilmoituksessa, on suuri merkitys siinä, millaiset ihmiset samaistuvat ilmoitukseen. Myös ilmoituksen kuvien tulisi olla sellaisia, jotka eivät ohjaa mielikuvaa työstä tai ideaalista hakijasta liikaa tiettyyn suuntaan ja näin rajaa ihmisiä pois.

Työpaikkailmoituksen markkinoinnissa kannattaa huomioida jakelualustat. Esimerkiksi ikä vaikuttaa huomattavasti siihen, missä kanavassa työpaikkailmoituksia selataan ja mistä töitä etsitään."

(Elina Kytömaa)



# Rekrytointiin liittyen: Kirkon viranhaltijoiden ja työsuhteisten erityinen kelpoisuus

- Säännös sisältyy uuteen kirkkolakiin (KL 7:2). Kaikilta viranhaltijoilta ei enää edellytetä kirkon jäsenyyttä. Edellytys kirkon jäsenyydestä ja konfirmaatiosta on jatkossa sidottu tehtävän sisältöön. Virka- tai työsopimussuhteeseen voidaan ottaa vain konfirmoitu kirkon jäsen, jos tehtävät liittyvät kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen ja sielunhoitoon.
- Lisäksi kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota edellytettäisiin tehtävässä, jossa henkilö edustaa kirkkoa tai seurakuntaa suhteessa toisiin seurakuntiin tai muihin tahoihin yhteiskunnassa.
- Viranomaisen tulee perustella päätöksensä edellyttää kirkon jäsenyyttä. Kirkkolain siirtymäsäännöksen mukaan uutta säännöstä viranhaltijan erityisestä kelpoisuusehdosta sovelletaan niihin virantäyttöihin, jotka tulevat vireille lain voimaantulon (1.7. 2023) jälkeen.

# Hakuajan päätyttyä

- Hakijoiden nimet ovat julkista tietoa. Seurakunta voi harkita, että hakijan nimeä ei kerrota julkisuuteen. Toive siitä ei kuitenkaan velvoita seurakuntaa.
- Ansiovertailu
- Tehtävä ja hakuilmoitus määrittävät pohjan ansiovertailulle → maali ei saa liikkua
  - Prosessin eri vaiheissa toimittava objektiivisesti ja loogisesti
  - Nimitysmuistio prosessin kuvaajana. Kuka tahansa hakijoista näkee siitä, miksi ei tullut valituksi tai miksi esimerkiksi putosi jossakin kohtaa ”kisasta”.
- Kun hakijoissa naisia ja miehiä, ansiovertailu on tehtävä, mutta avoimuuden ja läpinäkyvyyden näkökulmista se on syytä tehdä **aina**.

# Läpinäkyvä perustelu

- Haastatteluun valitaan henkilöt kelpoisuusehdot täyttävien joukosta, ansiovertailu huomioon ottaen. Näiden myötä mahdollisia valittavia voi edelleen olla runsaasti. Erityisosaaminen tai muu tehtävään kiinnittyvä taito voivat karsia haastateltavien joukkoa. On toivottavaa, että haastateltavia on kuitenkin monta, joista seurakunta voi tehdä aidosti valintaa.
- Perustelu myös valintaprosessin eri vaiheissa tehtävistä valinnoista
  - Vaasan HaO 27.5.2016 päätös oli syntynyt virheellisessä järjestyksessä, kun ansioituneempi henkilö jätettiin kutsumatta haastatteluun
- Miten toimitaan, jos hakijoita on vain yksi tai ei yhtään?
- Tiedotussuunnitelma, aktiivinen tiedottaminen
  - Tietoa hakijoille mieluummin liikaa kuin liian vähän

# Haastatteluun valmistautuminen

- Haastattelijoita on hyvä olla enemmän kuin yksi, jotta arviointiin saadaan erilaisia näkökulmia. Haastattelijoilla on oltava riittävästi tietoa ja näkemystä kyseessä olevasta tehtävästä.
- Sallittu rekrytointiaineisto on se, mitä työnantaja on hakuilmoituksessa pyytänyt, esimerkiksi
  - Vapaamuotoinen hakemus
  - Rekrytointi-ilmoituksessa kysymyksiä, joihin hakija vastaa
  - Videosittely
  - Suositukset
  - Ei google tai muu asiaankuulumaton, usein väritynyt aineisto
- Työnantajalla on työhönottotilanteessa oikeus käsitellä työnhakijan työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia tietoja eli objektiivisesti arvioiden tarpeellisia asioita. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työnhakijan suostumuksella.
- Haastatteluun kannattaa valmistautua hyvin. Kysymykset laaditaan hakuilmoituksen pohjalta.
- Haastattelujen on oltava työnhakijoiden kannalta tasapuolisia: kysymysten samankaltaisia ja haastattelujen suunnilleen yhtä pitkiä.

# Haastattelussa

- Työnantaja saa kysyä haastateltavalta asioista, jotka liittyvät:
  - työtehtävän hoitamiseen
  - työnhakijan ja työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen
  - työnantajan tarjoamiin etuuksiin
- Työnantaja saa kysyä tarpeellisia tietoja, joita ovat ainakin:
  - aiempi työhistoria (esim. miksi irtisanottu/irtisanoutunut, miksi ollut katkoja tms.)
  - koulutustiedot
  - työhön vaikuttavat hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet (mm. yhteistyökyky, vuorovaikutustaidot, motivaatio, tavat toimia erilaisissa tilanteissa, kyvyt käsitellä asioita ja ihmisiä, uratavoitteet)
  - harrastustiedot, jos niillä on merkitystä esim. tehtävään pätevytyksessä
- Hakijan yksityiselämä
  - lähtökohtaisesti työnhakijan yksityiselämä ei kuulu työhaastatteluun eikä siitä pidä kysyä
  - jos jollakin yksityiselämäänsä kuuluvalla asialla on selvästi merkitystä työn tekemisen kannalta, siitä voidaan kysyä. Esimerkiksi kun on kysymys ilta-, viikonloppu- tai matkustustyöstä, voidaan kysyä, ovatko uskonnollisista perhesuhteet tai lapset esteenä tälle. Hengelliseen työhön hakevalta voidaan kysyä hänen ja teologisista näkemyksistään.

# Case: vamma yhdenvertaisuuden näkökulmasta rekrytoinnissa

- TSL 2:2.1:ssä säädettyjä kiellettyjä syrjäntäperusteita ovat ikä, terveydentila, vammaisuus, kansallinen tai etninen alkuperä....
- Työnantajan velvollisuus kohtuullisiin mukautuksiin
  - Työolot, organisointi, koulutus, opastus
  - Kohtuutta arvioidaan suhteessa työnantajan toiminnan laajuuteen, kustannuksiin, organisaatioon
  - Mukautusten epääminen syrjintää
  - Ansiovertailussa ei arvioida vammaa

# Rohkeutta rekrytointiin!

- KKO 1996:140 Työnantaja saa valita soveliaimmaksi katsomansa henkilön
- Kelpoisuuden täyttyessä ei korkeampaa koulutusta pidetä välttämättä lisäansiona.
- Suuretkaan erot palvelusvuosissa eivät välttämättä ole lisäansio → riittävä kokemus!
- Hakijoiden ansioita on mahdollista painottaa työnantajan tarpeiden mukaisesti
  - hakuilmoituksen tärkeys!