

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027

Kirkkoneuvosto 16.12.2025 § 162

77/01.04.00/2025

Valmistelija Työsuojelupäällikkö Mona Tigerstedt

Esittelijä Seurakuntapuutarhuri Mona Tigerstedt

Esittely Janakkalan seurakunnassa on ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma tehty vuonna 2006. Suunnitelmaa on päivitetty yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistyötoimikunnassa. Edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin helmikuussa 2024. Seurakunnan tasa-arvosuunnitelmaan on yhdistetty yhdenvertaisuussuunnitelma vuodesta 2024 lähtien.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaisissa. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) määräysten mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työorganisaatiota tulee kehittää siten, että naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen ja vaikuttaminen työn kehittämiseen ja työssä etenemiseen toteutuisi myös käytännössä. Tasa-arvolain mukaan niissä tilanteissa, joissa työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti tasa-arvoa edistävät toimet toteutetaan.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan vuonna 2015. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeuksia. Yhdenvertaisuuslaki on yleislaki, jota sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuslain mukaan sellaisella työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjaksi tehtiin syksyllä 2025 koko henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kysely tehtiin Forms-työkalulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 38 henkilöä. Vastajista naisia oli 74 %,

miehiä 18 % ja 8 % ”muu tai en halua kertoa” -ryhmästä. Monet asiat ovat kyselyn tulosten mukaan hyvällä tasolla, mutta myös kehitettävää on. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten pohjalta nostettiin tulevalle kaudelle kaksi uutta tavoitetta; johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen sekä kehittämissuunnitelman laatimisen ohjeistaminen.

Yhteistyötoimikunta käsitteli ja hyväksyi omalta osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2026–2027 kokouksessaan 19.11.2025. Kyselyn tulokset sekä päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tullaan käsittelemään esihenkilötiimissä.

Tätä suunnitelmaa päivitetään kahden vuoden välein, yhteistyötoimikunnan toimesta.

LAVA	Tässä pykälässä käsitellyllä asialla ei ole kirkkojärjestyksen (657/2023) 10 luvun 4 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia.
Päätösesitys	Työsuojelupäällikkö esittää, että kirkkoneuvosto hyväksyy liitteen mukaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2026–2027.
Päätös	Hyväksyttiin esityksen mukaisesti.
Toimeenpano	Tiedoksi henkilökunnalle
Muutoksenhaku	Tähän päätökseen voi hakea muutosta tekemällä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Janakkalan seurakunnan kirkkoneuvostolle kirkkolain (652/2023) 12 luvun 2 §:n mukaan