

# Seurakunta työnantajana

Seurakunnan luottamushenkilöiden  
teemamateriaalit 2023–2026



# Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rekrytoinnissa

---

Sari Anetjärvi, talousjohtaja  
Espoon seurakuntayhtymä



# Koulutusaineiston taustalla

---

- Tämän koulutusaineiston ensimmäisen version on laatinut syksyllä 2020 hallintojohtaja Sari Anetjärvi Espoon seurakuntayhtymästä yhdessä työryhmän kanssa. Sen jäseniä olivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden projektiasiantuntija Minna Rikkinen Kirkkohallituksesta, hiippakuntadekaani Sakari Häkkinen Kuopion hiippakunnasta ja koulutussuunnittelija Margit Peltovirta STEP-koulutuksesta (ent. Seurakuntaopisto).
- Aineistoa on päivitetty sen laatimisen jälkeen syksyllä 2023.
- Koulutuksen tavoitteena on ohjata noudattamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöä seurakuntien ja seurakuntayhtymien rekrytointiprosesseissa.

# Yleiset kelpoisuusehdot

---

Suomen perustuslain 125 §:n 2 momentissa määrätään:

- *Yleiset nimitysperusteet **julkisiin virkoihin** ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. HE 1/1998 mukaan*
- *taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja.*
- *kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin.*
- *koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viranhoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.*
- *Vaikka edellä mainitut nimitysperusteet eivät koske työsopimussuhteita, ne ovat käyttökelpoisia valintakriteereinä myös työntekijän valintaprosessissa.*

# Kirkon jäsenyys

---

- Virka- tai työsopimussuhteeseen voidaan ottaa vain konfirmoitu kirkon jäsen, jos tehtävät liittyvät
  - kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen ja sielunhoitoon
    - Lakiperusteluiden mukaan tällaisia tehtäviä kuuluisi esimerkiksi papille, perheneuvojalle, kanttorille, diakonian viranhaltijalle, nuorisotyönohjaajalle, lapsityönohjaajalle, lastenohjaajalle ja kansainvälisen työn sihteerille.
  - kirkon tai seurakunnan edustamiseen.
    - Lakiperusteluiden mukaan tällaisia ovat muun muassa seurakunnan talous- tai kiinteistöjohtaja ja tiedottaja.
- Viranomaisen on perusteltava päätöksensä edellyttäen kirkon jäsenyyttä.

# Kirkon jäsenyys

---

- Lakiperusteluiden mukaan kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota voidaan rekrytointitilanteessa kirkon muissa tehtävissä pitää hakijalle eduksi luettavana seikkana.
- Säännös ottaa huomioon yhdenvertaisuuslain sanamuodon. Ehdotus noudattaa lainsäädännössä erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteille asetettuja vaatimuksia.
- Työtä koskeva, todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus viittaa kirkon jäsenyyden ja konfirmaation vaatimisen yhteydessä kyseessä olevan kirkon tai organisaation eetokseen nähden tarpeelliseen ja objektiiviseen vaatimukseen, jonka kyseessä olevan ammatillisen toiminnan luonne tai suorittamisedellytykset asettavat.

# Kirkon jäsenyyden edellyttäminen

---

- Kirkon jäsenyyttä voidaan edellyttää mm.
  - johtavassa / päällikköasemassa olevalta
  - viestintää hoitavalta
  - hautausmaan työnjohtajalta, joka edustaa seurakuntaa suhteessa asiakkaihin
  - suntiolta/vahtimestarilta, joka osallistuu kirkollisten toimitusten järjestelemiseen ja edustaa seurakuntaa suhteessa asiakkaisiin
  - sihteeriltä, joka edustaa seurakuntaa palvellessaan asiakkaita seurakunnan toimituksiin liittyvissä asioissa.
  
- Kirkon jäsenyyttä ei voida edellyttää mm.
  - tietohallinnon tukipalveluissa toimivalta
  - kirjanpitäjältä
  - laitoshuoltajalta tai keittiöhenkilökunnalta
  - hautausmaan hoitotehtävissä olevalta

# Erityiset kelpoisuusvaatimukset

---

- Virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai työnantajan päättämä erityinen kelpoisuus.
- Kelpoisuusvaatimukset voivat sisältyä johtosääntöön, viran perustamispäätökseen tai erilliseen päätökseen. Erityisiä kelpoisuusehtoja ovat yleensä tutkinto, koulutus tai aiempi työkokemus. Työnantaja voi omilla päätöksillään täydentää kirkkojärjestyksessä säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia, mutta ei lieventää niitä.
- Viran hakijan on täytettävä pätevyysvaatimukset / kelpoisuusehdot ennen hakuajan loppumista.
- Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista riippumatta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja perustellusta syystä yksittäistapauksessa niin päättää.
- Edellytettävän tutkinnon suorittaminen on osoitettava todistuksella.



# Kielitaito

---

- On varmistettava, että palvelukseen otettavalla on työtehtävien edellyttämä kielitaito. Hakuilmoituksessa on mainittava mahdollisista kielitaitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista sekä työtehtävien edellyttämästä tai eduksi luettavasta kielitaidosta.
- Kirkkojärjestyksen mukaan henkilöstöltä, jolta edellytetään kelpoisuusvaatimuksena korkeakoulututkintoa, edellytetään yksikielisessä viranomaisessa viranomaisen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää ymmärtämisen taitoa. Kaksikielisessä viranomaisessa vaaditaan viranomaisen virka-alueen enemmistön kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää suullista ja kirjallista taitoa.
- Virkaa täytettäessä otetaan huomioon myös sellainen hakija, joka on osoittanut vaaditun kielitaidon hakuajan päätyttyä, jos tämä ei viivytä asian käsittelyä.

# Kielitaitovaatimuksesta poikkeaminen

---

- Kielitaitoa koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta voidaan myöntää erivapaus erityisestä syystä. Tuomiokapituli myöntää erivapauden seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin ja lehtorin viran haltijalle. Muulle viranhaltijalle erivapauden myöntää se viranomainen, jonka toimivaltaan viran perustaminen kuuluu.
- Kielitaitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista voidaan poiketa myös johto- tai kielisäännöllä,
  - jos työtehtävät sitä edellyttävät,
  - jos eri kielten käyttämistä edellyttävien työtehtävien jako sen sallii
  - jos vaatimuksista poikkeamiselle on muita erityisiä syitä.
- Yhä monikulttuurisemmaksi muuttuvassa yhteiskunnassa tulee vastaan enenevässä määrin tilanteita, joissa on tarkoituksenmukaista harkita kielitaitovaatimusten avartamista tai lieventämistä taikka niistä poikkeamista yksittäistapauksessa.

# Eduksi katsottavat ominaisuudet

---

- ❑ Työsuhteisiin tehtäviin on hyvä määritellä eduksi katsottavat ominaisuudet tehtävää muodostettaessa. Työsuhteisiin ei ole tarpeen asettaa kelpoisuusvaatimuksia.
- ❑ Sekä virkoihin että työsuhteisiin liittyvät eduksi katsottavat ominaisuudet ovat sellaisia, joita palvelussuhteen hoitajalla on tarpeellista olla suoriutuakseen asianmukaisesti.
- ❑ Valinnan suorittaja harkitsee, millainen painoarvo eduksi katsottaville ominaisuuksilla on.
- ❑ Hakija on valittavissa, vaikka hänellä ei olisikaan jotain eduksi katsottavaa ominaisuutta.
- ❑ Keskeisimmät eduksi katsottavat ominaisuudet on syytä mainita hakuilmoituksessa.

# Kelpoisuusvaatimus vai eduksi katsottava ominaisuus

---

- On harkittava tarkoin, mikä on jonkin viran kelpoisuusvaatimus ja mikä puolestaan on valinnassa eduksi katsottava seikka.
- Erilaisten perehtyneisyyksien ja taitojen määrittelemisen muodolliseksi kelpoisuusvaatimukseksi saattaa aiheuttaa seuraavia ongelmia:
  - Miten voidaan määritellä, kuka on muodollisesti pätevä eli mikä on se perehtyneisyyden ja taidon taso, joka tekee henkilöstä muodollisesti pätevän hakemaan virkaa ja mikä on se tapa tai suoritus, jolla henkilön pätevyys voidaan todentaa?
  - Työnantajan kannalta on ikävää, jos hyvä hakija karsiutuu muodollisen epäpätevyytensä vuoksi. Käytännössä usein hakijan yhden pätevyysalueen puutteen korvaa taito muilla alueilla. Jos hän kuitenkin on muodollisesti epäpätevä, häntä ei voida valita. Mikään ei estä työnantajaa asettamasta tehtävään tarpeellista perehtyneisyyttä tai taitoa eduksi katsottavaksi valintakriteeriksi, jolloin sitä voidaan käyttää joustavasti valinnan perusteena eikä työnantaja ole muodollisesti sidottu.

# Hakumenettely

---

- Rekrytoinnin onnistumisen kannalta hakumenettelyyn on syytä kiinnittää erityistä huomiota.
- Avoimien tehtävien ilmoittelutapa sekä itse hakumenettely luovat julkisuuskuvaava seurakunnasta työnantajana. Hakuilmoituksen sanamuodolla ja ulkoasulla voidaan antaa työnantajasta ja avoimena olevasta tehtävästä myönteinen käsitys ja saada soveltuvin henkilö kiinnostumaan haettavasta tehtävästä. Hyvin hoidettu hakuprosessi ehkäisee myös valinnoista syntyviä valituksia.
- Hakumenettely haastatteluineen ja mahdollisine soveltuvuustestauksineen voidaan toteuttaa samalla tavoin sekä viran että työsuhteen osalta.

# Työpaikoista ilmoittaminen

---

- Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa- ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.
- Jos työnantaja tarvitsee lisää työvoimaa, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille, mikäli työ on heille sopivaa. Jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus. Työnantajan kouluttamisvelvoite on kuitenkin varsin suppea.
- Velvoitetta kovin laajan koulutuksen tarjoamiseen ei ole. Jos työsopimus on tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on ilmaissut, ettei ole kiinnostunut työaikansa lisäämisestä, työnantajalla ei ole lisätyön tarjoamisvelvollisuutta.

# Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

---

- Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tiettyä sukupuolta tai yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

# Valinnan perusteet

---

- Kaikkien viran hakijoiden on täytettävä kelpoisuusvaatimukset.
- Valinnassa harkitaan sitä, kuka hakijoista parhaiten täyttää tehtävän hoitamisen edellytykset ja kenellä on eniten ominaisuuksia, jotka tekevät tehtävään soveltuvaksi.
- Hakijoita arvioitaessa tehdään ensin hakemusten perusteella ansiovertailu, jossa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, työkokemus sekä luonteeltaan objektiiviset lisäansiot. Ansioita ja niiden avulla hankittuja taitoja arvioidaan suhteessa haettavaan tehtävään.
- KHO (24.9.2013/3023): Valintapäätöstä ei kumottu virheellisessä järjestyksessä syntyneenä, vaikka nimenomaista kirjallista ansiovertailua ei ollut laadittu, koska asiakirjoista ilmenevä valintamenettely kokonaisuutena osoitti, että hakijoita oli esillä olevassa asiassa menettelyn kuluessa tosiasiallisesti vertailtu keskenään.



# Valinnan perusteet

---

- Ansiovertailun perusteella valitaan soveltuvimmilta vaikuttavat hakijat, joita, esimerkiksi haastatteleamalla, arvioidaan sekä taitojen (koulutuksella ja työkokemuksella hankitut), kykyjen (henkilökohtainen soveltuvuus, mm. luontainen lahjakkuus, itsereflektiokyky, järjestelykyky, aloitteellisuus, vuorovaikutustaidot ja muut tehtävien hoitamisen kannalta tarpeelliset kyvyt) ja motivaation osalta.

# Valinnan perusteet

---

- Olennaista on muotoilla ja esittää vertailut ja perustelut mahdollisimman selvästi.
- Mikäli muodollisesti ansioituneinta ei valita, työnantajan on kyettävä esittämään valinnalle pätevät, juridisesti pitävät perusteet eli oikeuttamisperusteet (= syrjivältä vaikuttavaa menettelyä ei pidetä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden). Oikeuttamisperuste voi liittyä hakijan sopivuuteen, soveltuvuuteen, työkykyyn tai muihin arvionvaraisiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

# Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

---

- Tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan on työelämässä edistettävä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.
- Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:
  - 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
  - 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- Tähän liittyy velvoite tasa-arvosuunnitelman laatimiseen.

# Tasa-arvolain mukainen syrjintä palvelussuhteeseen otettaessa

---

- Tasa-arvolain 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

# Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

---

- Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Hyvä tapa tähän on käydä läpi työpaikan rekrytointikäytäntöjä ja tunnistaa yhdenvertaisuuden näkökulmasta mahdollisia ongelmia, kuten tarpeettomia kielitaitovaatimuksia, jonkun ryhmän poissulkevia menettelytapoja tai rekrytointiin vaikuttavia ennakkoluuloja ja asenteita.
- Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.
- Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksistä. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

# Yhdenvertaisuuslain mukainen syrjäntäkielto

---

- Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa, ilman hyväksyttävää perustetta, asettaa työnhakijoita eri asemaan minkään seuraavan seikan vuoksi:
  - ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

# Välitön syrjintä

---

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan

- henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Syrjinnästä on siten kysymys, kun

- vertailukelpoisessa tilanteessa olevia henkilöitä kohdellaan
- kielletyllä syrjintäperusteella
- epäsuotuisammin
- ilman siihen oikeuttavaa perustetta.

# Välillinen syrjintä

---

- Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
- Säännön, perusteen tai käytännön välillinen syrjivyyys ilmenee siten, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiasa muita vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys tai siten, että valitulla toteuttamistavalla on kielteisiä vaikutuksia vain heihin.



# Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

---

- Yhdenvertaisuuslain 12 §:n mukaan erilainen kohtelu työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.
- Jos jokin mahdollisena syrjäntäperusteena mainittu seikka estää työn hoitamisen asianmukaisesti, kyseisen seikan perusteella työhön ottamattomuus tai siitä irtisanominen ei ole syrjäntää.
- Esimerkiksi rekisteröity uskonnollinen yhteisö voi edellyttää sen ammatilliseen toimintaan osallistuvilta tiettyä uskontoa tai vakaumusta silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation toiminta-ajatuksen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus.

# Erilaisen kohtelun oikeuttamisen perusteita

---

- Terveystila (sairaudet) tai vammaisuus ovat tyypillisiä esteitä työn asianmukaiselle hoitamiselle.
- Tarvittavan kielitaidon puuttuminen voi estää työn asianmukaisen hoitamisen.
- Eroamisiän saavuttanutta ei voida ottaa vakinaiseen palvelussuhteeseen. Jos vastuulliseen ja vaativaan työhön perehtyminen ja työn asianmukainen hoitaminen edellyttää tietyn kestoista ajanjaksoa, hakijan ikä voi olla oikeuttaa työhön ottamattomuuden.
- Jos henkilö ei kykene järjestämään lapsen tai muun omaisen hoitoa työn tekemisen ajaksi, se estää työn asianmukaisen hoitamisen.
- Uskonto, vakaumus tai mielipide voi estää työn asianmukaisen hoitamisen, jos esimerkiksi henkilö ei niiden vuoksi voi työskennellä jonkun ihmisryhmän kanssa tai vaikka käsitellä tiettyjä ruoka-aineita.

# Positiivinen erityiskohtelu

---

- Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.
- Työhönotossa:
  - Suosinta ei saa olla automaattista, vaan jokainen valintapäätös perustuu tapauskohtaiseen harkintaan, eli etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettuun ryhmään kuuluvalla. Hakijoiden on oltava ansiokkuudeltaan joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.
  - Keinon tulee olla oikeasuhteinen tavoitteeseen nähden: positiivista erityiskohtelua ei voida oikeuttaa, jos tosiasiallisessa yhdenvertaisuudessa on vain vähäisiä eroja.
  - Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi todettu, että jottei työhönottopäätöksiä perusteltaisi mielivaltaisesti, tulisi päätös mahdollisesta positiivisesta erityiskohtelusta tehdä etukäteen ja sisällyttää työpaikkailmoitukseen.

# Oikeuskäytäntöä

---

## **5.2.2020/481 KHO:2020:10**

Kunnanvaltuusto valitsi kunnanjohtajan määräaikaiseen virkasuhteeseen naispuolisen hakijan A. KHO kumosi miespuolisen hakija B:n valituksesta valtuuston päätöksen. KHO totesi, että B oli yleisten nimitysperusteiden kannalta työkokemuksensa perusteella selvästi ansioituneempi vs. kunnanjohtajan tehtävään. Asiassa ei ollut myöskään tuotu esille sellaisia seikkoja, jotka olisivat osoittaneet, että B:llä ei olisi ollut henkilökohtaisia edellytyksiä tehtävästä selviytymiseen. A:lla ei ollut näytetty olevan sellaista erityistä osaamista ja kokemusta, joka voisi kokonaisharkinnassa nostaa hänet ansioituneisuudessa B:n edelle. KHO katsoi, että hakijoiden ansioita ei ollut verrattu tasapuolisesti ja objektiivisesti. B oli ansioituneempana hakijana yleisten nimitysperusteiden vastaisesti syrjäytetty valinnassa. Päätöstä tehtäessä oli syntynyt myös tasa-arvolaisissa tarkoitettu syrjintäoletta. Kunta ei ollut osoittanut, että A:n valinta olisi johtunut tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin ja 9 a §:ssä tarkoitettusta muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta.

# Oikeuskäytäntöä

---

## **19.3.2013/976 KHO:2013:46**

Maakunnan liiton hallitus oli valinnut kehittämisjohtajan virkaan kolmesta kärkihakijasta miespuolisen V:n. Päätöksestä oli valittanut kaksi poliittisesti sitoutumatonta naispuolista kärkihakijaa katsoen, että virka oli täytetty puoluepoliittisin perustein ja että päätös oli myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastainen. Hallinto-oikeus kumosi valituksen kohteena olleet päätökset tasa-arvolain nojalla. KHO hylkäsi V:n valituksen. Ansiovertailussa viran kelpoisuusvaatimusten lisäksi on otettava huomioon etukäteen vahvistetut valintaperusteet sekä konkreettiset työtehtävät. Hakijoiden ansioita arvioitaessa ratkaisevaa oli se, millaista asiantuntemusta kullakin hakijalla voitiin heidän koulutuksensa ja työkokemuksensa perusteella katsoa olevan tehtävänkuvan mukaisten tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta. V:llä oli monipuoliset ja laaja-alaiset ansiot, jotka antoivat valmiuksia suoriutua erityyppisistä tehtävistä. Nämä sinänsä merkitykselliset ansiot eivät kuitenkaan kohdistuneet suoranaisesti kysymyksessä olevan viran tehtäväalueelle, toisin kuin kahdella valitsematta jääneellä naispuolisella kanssahakijalla. Hakijoiden ansiovertailun perusteella syntyi syrjintäoletta. Syrjintäolettaamaa ei kumonnut se V:n valinnan tueksi esitetty seikka, että hänellä oli yhteiskuntapolitiittista työkokemusta.

# Oikeuskäytäntöä

---

## **1.12.2006/3238 KHO:2006:93**

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa oli noudatettava kunnallisen viranhaltijan virantäyttömenettelyn kaikissa vaiheissa kuten haastatteluun kutsuttaessa. Kaupungin työnantajana suorittamat työhaastattelut olivat osa nimityspäätöksen valmistelua, ja valmistelussa asiat oli selvitettävä tasapuolisesti, syrjimättömästi ja riittävästi. Se, että useista hakijoista vain osa kutsuttiin haastatteluun, kuului viranhakumenettelyn luonteeseen. Viranhakijoiden keskimääräisestä iästä suuntaan tai toiseen poikkeava ikä ei sellaisenaan antanut aihetta olettaa ikäsyrjintää. Valituksen kohteena olleen nimitysasian valmisteluvaiheista ei ollut ilmennyt seikkoja, joiden perusteella olisi voitu olettaa, että valittaja olisi jätetty kutsumatta haastatteluun hänen ikänsä johdosta.

# Oikeuskäytäntöä

---

## **8.2.2008/181 KHO:2008:8**

Kirkkojärjestyksen mukaan kirkkoherran virkaan vaaliehdokkaaksi kelpoinen ei ole hakija, jolta ilmeisesti puuttuvat viran hoitamiseen tarvittavat edellytykset. Kirkkoherran viran hakija, joka oli ilmoittanut, ettei hän toimita jumalanpalvelusta naispapin kanssa, ei ollut vaaliehdokkaaksi kelpoinen.

# Valinnan perusteiden esittäminen

---

- Hallintolaissa säädetään, että päätökset on perusteltava. Perusteluissa ilmoitetaan, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun, ja mainitaan sovelletut säännökset.
- Kun on kysymys monijäsenisen toimielimen suorittamasta vaalista, perustelut voidaan jättää esittämättä (KL 25:5,3 §) Päätöksellä on kuitenkin aina oltava perustelut. Ne joudutaan esittämään pyydettäessä, erityisesti jos valitsematta jäänyt hakija ei tyydy päätökseen.
- Päätöstekstissä on hyvä olla näkyvillä perustelut pääpiirteineen, mutta ei yksityiskohtaisia henkilöarvioita, jotta päätöksestä ei tule salassa pidettävä. Tarkemmat henkilöarviot voidaan esittää erillisissä liitteissä, jotka voidaan määritellä salassa pidettäväksi julkisuuslain 24 §:n 29 kohdan perusteella.
  - asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilölle suoritetusta psykologisesta testistä tai soveltuvuuskokeesta tai sen tuloksesta taikka asevelvollisen sijoittamista tai työntekijän valintaa tai palkkauksen perustetta varten tehdyistä arvioinneista;



# Valinnan perusteiden esittäminen

---

- Valinnan perusteiden esittäminen on syytä pitää mielessä, jos hallintoelimen kokouksessa äänestetään tehtävään valittavasta ja valituksi tulee sellainen henkilö, jota ei ole esitetty valittavaksi eikä perusteluja tämän valinnalle ole etukäteen kirjattu. Hallintoelimen tehtävänä on tällöin muotoilla perustelut.
- Valinnan valmistelijan /haastatteluryhmän jäsenen omat kirjalliset muistiinpanot haastatteluista ja valintaperusteista eivät ole julkisuuslain mukaisia viranomaisen asiakirjoja eikä niitä tarvitse näyttää kenellekään. Muistiinpanoista voi kuitenkin olla hyötyä, jos valintapäätökseen haetaan muutosta tai tehdään kantelu tasa-arvovaltuutetulle.

# Kohtuulliset mukautukset

---

- Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi saada työtä ja yhdenvertaisesti suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.
- Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon ensisijaisesti vammaisen ihmisen tarpeet ja lisäksi työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.
- Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan.
- Kohtuullinen mukautus ei tarkoita työn hoitamiseen liittyvien velvollisuuksien poistumista.

# Kohtuulliset mukautukset

---

- Kohtuullisuutta arvioitaessa on otettava huomioon myös työnantajan tosiasialliset mahdollisuudet tehdä mukautuksia.
- Työnantajan toiminnan luonne vaikuttaa siihen, minkälaiset mukautukset ovat käytännössä mahdollisia ja kohtuullisia.
- Mukautusvelvollisuuden laajuuteen voivat vaikuttaa rajoitukset, jotka johtuvat toisten työntekijöiden työsuhteen ehdoista ja työnantajan rajoitetusta mahdollisuudesta yksipuolisesti muuttaa niitä.

# Kohtuulliset mukautukset

---

- Työympäristöön tehtäviä mukautuksia ovat
  - saavutettavuusmuutokset kuten pyörätuoliluiskat, sähköovet, hissi, esteetön wc tai korkeussäädettävät pöydät.
  - Työntekijän työpisteen siirtäminen tai työpöydän tai työvälineiden asentaminen vammaiselle työntekijälle sopivaksi.
  - Tiedonsaannin esteettömyyden turvaamiseksi tietotekniset ratkaisut
  - työnteon mahdollistaminen työaikajärjestelyillä, mm. joustavat työajat ja etätyö
  - induktiosilmukka, värikontrastit ja valaistusmuutokset.
  - työpisteen rauhallinen sijainti, parkkipaikan sijainti lähellä ulko-ovea
  - työn tauottaminen (lepotilan järjestäminen)
  - työtehtävien räätälöinti työntekijän toimintakyvyn ja osaamisen mukaan.

# Työhaastattelut

---

- Haastatteliijoita on yleensä syytä olla enemmän kuin yksi, jotta henkilöarviointiin saadaan eri näkökulmia. Heillä on oltava riittävästi tietoa ja näkemystä kyseessä olevasta tehtävästä.
- Haastattelujen olisi oltava työnhakijoiden kannalta tasapuolisia: kysymysten tulisi olla mahdollisuuksien mukaan samankaltaisia ja haastattelujen suunnilleen yhtä pitkiä.
- Työnantajalla on työhönottotilanteessa oikeus käsitellä työnhakijan työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia tietoja eli objektiivisesti arvioiden tarpeellisia asioita.
- Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työnhakijan suostumuksella.

# Työhaastattelut

---

- 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 tai 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 pätevoitymisessä

# Terveydentilaa koskevat tiedot

---

- Työnantaja saa kysyä työnhakijan yleistä terveydentilaa ja sitä, arvioiko hän olevansa terveytensä puolesta työkykyinen hakemaansa tehtävään.
- Terveydentilaa koskevia tietoja saa kysyä sitä tarkemmin, mitä enemmän vaatimuksia työ asettaa työntekijän terveydelle.
- Palvelussuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa työnantajalle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

# Hakijan terveydentila

---

- Työnhakijan on kerrottava sellaisesta sairaudesta, joka vaikuttaa hänen työkykyynsä, rajoittaa tai estää työntekoa.
- Työnhakijan ei tarvitse kertoa sellaisia tietoja, joilla on vain mahdollista merkitystä, siis jotka saattavat myöhemmin vaikuttaa hänen työkykyynsä ja rajoittaa työntekoa.
- Työhön ottamisen esteenä voi olla vain sellainen seikka terveydentilassa tai sairaus, joka on olennainen este tai rajoite työnteolle.
- Sairaus, joka on hoidettavissa eikä siten ole este työnteolle, ei saa vaikuttaa työhön ottamiseen.



# 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, että ovatko perhesuhteet tai lapset esteenä tälle.
  - Hengelliseen työhön hakevalta voidaan kysyä hänen uskonnollisista ja teologisista näkemyksistään.

# Työnhakijan raskaus

---

- Työnhakijan ei tarvitse kertoa oma-aloitteisesti raskaudestaan.
- Työhönotossa ei yleensä ole tarpeellista kysyä työnhakijan perhesuunnittelusta.
- Työnantajalla on oikeus kysyä, onko työnhakija raskaana ja raskaus voi olla este työhön ottamiselle, jos
  - työstä voi aiheutua vaaraa raskaana olevalle tai sikiölle,
  - on kysymys määräaikaisesta, esim. projektiluonteisesta tehtävästä, jonka kannalta on välttämätöntä, että sama henkilö hoitaa tehtävän alusta loppuun,
  - henkilö kykenisi hoitamaan määräaikaisesta työstä vain hyvin pienen osan, esim. vuoden määräajasta muutaman viikon.

# Valinnasta ilmoittaminen

---

- Kaikille hakijoille lähetetään valintapäätöstä koskeva tiedoksianto (pöytäkirjanote tai ilmoituskirje) oikaisuvaatimusohjeineen tai valitusosoituksineen.
- Hakija voi vaatia virkavalinnasta oikaisua. Oikaisupäätöksestä on mahdollisuus valittaa hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Oikeus voi kumota virkavaalin ja palauttaa valinnan uudelleen valmisteltavaksi ja tehtäväksi.
- Työsopimussuhteeseen ottamisesta on mahdollista valittaa hallinto-oikeuteen vain, mikäli työsuhteeseen on määritelty pätevyysvaatimukset.
- Käräjäoikeudelle voi nostaa kanteen tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyden periaatteen loukkaamisesta.



## Seurakunnan luottamushenkilöiden teemamateriaalit 2023–2026

Sari Anetjärvi, talousjohtaja  
Espoon seurakuntayhtymä

Työryhmä 2020:  
Minna Rikkinen, Kirkkohallitus  
Sakari Häkkinen, Kuopion hiippakunta  
Margit Peltovirta, STEP-opintokeskus

Kirkkopalvelut ry / STEP-opintokeskus 2023

