Työturvallisuus-
keskus



Hyvä käytös seurakunnan toimielimissä

Epäasialliseen käyttäytymiseen pitää puuttua

Opas



Hyvä käytös seurakunnan toimielimissä -opas

Julkaisija:
Kuntien, hyvinvointialueiden ja kirkon toimialaryhmä

Työryhmä:
Paula Aaltonen, Kirkon alat ry
Arja Lusa, Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry.
Marko Pasma, Diakoniatyöntekijöiden Liitto Ry
Keijo Hiltunen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Ilari Huhtasalo, AKI-liitot
Viivi Vidgren, Ammattiliitto Jyty ry
Meri Westerberg, Kirkon työmarkkinalaitos
Heta Laurell, Helsingin seurakuntayhtymä
Asta Koivikko, Työturvallisuuskeskus
Mikko Kuivalainen, Työturvallisuuskeskus

Taitto ja kuvitus: Imagi Oy
ISBN 978-951-810-856-9 (pdf)
Tuotenumero 202252

Sisällysluettelo

Johdanto 5
Oppaan tavoitteet 6
1 Luottamushenkilön vastuu omassa toiminnassa 7
2 Kirkkoneuvoston/seurakuntaneuvoston ja -valtuuston vastuu 8
2.1 Valtuusto 10
2.2 Neuvosto 10
3 Epäasiallisen kohtelun selvittäminen luottamuselimessä 10
3.1 Aktiivinen ja varhainen puuttuminen tärkeää 10
3.2 Selvittämisprosessi 11
4 Jokainen on vastuussa 13
5 Luottamuksellisuus ja yksityisyydensuoja 13
6 Luottamushenkilö työnantajan edustajana 14
7 Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja käyttäytymiselle! 15
8 Käyttäytymisen aste-erot 15
8.1 Hyvä käytös ja ammatillinen työkäyttäytyminen 15
8.2 Vastuuton käyttäytyminen 17
8.3 Epäasiallinen kohtelu 18
8.4 Häirintä ja henkinen väkivalta 19
8.5 Mikä ei ole häirintää? 19
Lopuksi 20



HYVÄ TOIMINTAKULTTUURI EDISTÄÄ TYÖHYVINVOINTIA



Johdanto

Seurakuntavaalien jälkeen on hyvä pysähtyä selvittämään valittujen roolia työnantajan edustajana ja kirkollisena luottamushenkilönä. Luottamushenkilöllä on oma osuutensa esimerkiksi viranhaltijan ja työntekijän rekrytointi- tai palvelussuhteen irtisanomistilanteessa. Tällöin tulee noudattaa tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua, tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä sekä yksityisyyden suojaa koskevia normeja.

Mielikuva seurakunnasta työnantajana tai seurakuntalaisten hyvinvoinnin edistäjänä välittyy sen johtamis- ja päätöksentekokulttuurin kautta. Toimintakulttuurilla on suora vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, suorituskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen.

Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu kielletään työturvallisuuslaissa, jota ei suoranaisesti sovelleta luottamustehtäviä hoitaviin henkilöihin, jos heihin kohdistetaan epäasiallista kohtelua ja häirintää. Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä häirintää on henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Rikoslaissa säädetään rangaistavaksi muun muassa kiihottaminen kansanryhmää vastaan sekä seksuaalinen ahdistelu.

Epäasiallinen kohtelu on hyvinvointiriski, joka vaarantaa terveyttä, vähentää työn tuottavuutta ja aiheuttaa työnantajalle kustannuksia esimerkiksi työkyvyttömyydestä johtuen.

Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen alkuvuodesta 2022 työntekijöille ja luottamushenkilöille suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely osoitti, että seurakunnissa esiintyy sanallista ja fyysistä häirintää. Lähes kymmenesosa kirkon työntekijöistä oli kokenut häirintää sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta.

Jeesuksen opetukset, sanoma taivasten valtakunnasta keskellämme sekä kristillinen etiikka muodostavat yhteisen arvopohjan. Olemme kaikki samanarvoiset Jumalan edessä ja Jumalan lapsina ansaitsemme toistemme kunnioituksen omana itsenämme.



Tämä opetus kannustaa seurakuntien luottamushenkilöitä, henkilöstöä sekä vapaaehtoisia elämään esimerkillisesti niin seurakunnan toiminnassa ja hallinnossa kuin sen ulkopuolellakin.

Kirkon omasta arvopohjasta nousee velvoite kohdella toisia ihmisiä yhdenvertaisesti ja kunnioittaen. Seurakunnan eettisen arvopohjan tulee näkyä arjen toiminnassa sekä strategisissa asiakirjoissa ja päätöksissä kuten henkilöstöstrategiassa, tasa-arvo-,

yhdenvertaisuus- ja koulutussuunnitelmissa. Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja häirinnälle on strateginen päätös. Nollatoleranssia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia seurakunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Yhteisesti sovitut toimintatavat helpottavat epäasiallisen kohtelun käsittelyä eri tasoilla. Mallipohjia yhteisistä toimintatavoista sopimiseksi löytyy esimerkiksi suosituksesta epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä, joka on julkaistu Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä A3/2018.

Toimintakulttuuri, jossa edistetään asioiden puheeksi ottamista, sopimista ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin, rakentaa keskinäistä luottamusta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.

Tässä oppaassa on kuvattu luottamushenkilöiden roolia työnantajan edustajana ja siihen liittyvää työsuojeluvastuuta sekä koottu luottamushenkilötoiminnassa esiintyvän epäasiallisen kohtelun käsittelyn periaatteita.

Oppaan tavoitteet

Tämän oppaan tavoitteena on auttaa tunnistamaan epäasiallista kohtelua ja selkeyttää epäasialliseen kohteluun puuttumisen periaatteita luottamushenkilötoiminnassa.

Lisäksi tavoitteena on:

- Kiinnittää huomio siihen, että arvostuksen kokemus, työrauha, henkinen turvallisuus ja fyysinen koskemattomuus ovat kaikkien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden perusoikeuksia
- Rakentaa keskinäisen kunnioituksen täyttämää seurakuntaa ja edistää ristiriitojen oikeudenmukaista ja tasapuolista selvittämistä
- Selkiyttää, mikä on epäasiallista kohtelua tai häirintää
- Kiinnittää kirkkovaltuustojen ja kirkkoneuvostojen/seurakuntaneuvostojen huomio omaan rooliinsa työnantajan edustajana (Työturvallisuuslaki)
- Kuvata epäasiallisen kohtelun selvittämisen periaatteet luottamushenkilötoiminnassa
- Selkiyttää eroja epäasiallisen kohtelun selvittämisen prosesseissa työturvallisuuslain perusteella työnantajan huolehtimisvelvollisuuden piiriin kuuluvassa tilanteessa sekä kirkkolain perusteella luottamushenkilötoiminnassa.

1 Luottamushenkilön vastuu omassa toiminnassa

Kirkkolain 9 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan luottamushenkilön tulee edistää kirkon parasta sekä toimia luottamustoimessaan arvokkaasti ja tehtävän edellyttämällä tavalla.

Luottamushenkilö toimii kirkkolain nojalla ja hänen on noudatettava lakia toiminnassaan. Luottamushenkilön tehtävänä on edistää seurakunnan parasta ja toimia yleisen edun mukaisesti, ei oman, yksittäisten henkilöiden tai ryhmien eduksi. Luottamushenkilö osallistuu työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja hyvän kohtelun edistämiseen seurakunnassa. Hän ei häiritse viranhaltijoille nimettyä työtä.

Hallintolain 6 §:stä ilmenevien hyvän hallinnon periaatteiden mukaan hallinnossa on kohdeltava eri osapuolia tasapuolisesti, käytettävä toimivaltaa hyväksyttäviin tarkoituksiin ja toimittava puolueettomasti. Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan luottamushenkilön tulee toiminnassaan edistää tavoitteellisesti yhdenvertaisuutta ja vakiinnuttaa sitä edistäviä hallinto ja toimintatapoja päätöksenteossa.

Luottamushenkilö on luonnollisesti vastuussa siitä, että käyttäytyy asiallisesti kokouksissa ja käsitellessään henkilöstöasioita. Luottamushenkilöllä on lähtökohtaisesti rajoittamaton puheoikeus, mutta kirkkolain 10 luvun 17 § 2 momentin nojalla jäsenen on puheessaan pysyttävä asiassa. Jos jäsen puheessaan poikkeaa asiasta, puheenjohtajan on kehotettava häntä palaamaan asiaan. Jos jäsen ei noudata kehotusta, puheenjohtaja voi kieltää häntä jatkamasta puhetta.

Luottamushenkilöt käyttävät valtaa ja tekevät päätöksiä ryhmänä. Yksittäisellä luottamushenkilöllä ei siten ole päätös- tai työnjohtovaltaa ja eivätkä luottamushenkilöt toimi esihenkilöinä.

Luottamushenkilöllä on oikeus ja toisaalta myös velvollisuus osallistua päätöksentekoon, joten hankalalta tuntuvatkin asiat on hoidettava. Luottamushenkilöllä on velvollisuus ilmoittaa esteellisyydestään eikä hän saa osallistua asian käsittelyyn tietoisena omasta esteellisyydestään.

Jokaisen yksittäisen luottamushenkilön on vältettävä sellaista muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka voi aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Jokaisen häirintää tai epäasiallista käytöstä havaitsevan velvollisuus on myös puuttua siihen esimerkiksi käskemällä häiritsijää lopettamaan epäasiallisen käyttäytymisensä ja toteamalla, ettei tämän käytös ole hyväksyttävää. Asia tulee myös saattaa puheenjohtajiston tietoon. Esteellisyyssäännöksistä johtuen epäasiallisesti toiminut luottamushenkilö ei voi osallistua itseään koskevan asian ratkaisemiseen.



Kirkkolain 9 luvun 5 §:n mukaan luottamushenkilöltä on vaadittava selvitys, jos hän on toimessaan menetellyt velvollisuuksiensa vastaisesti tai jos luottamushenkilön voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen luottamustoimessaan virkarikokseen. Jos kysymyksessä on ilmeinen virkarikos, asia on viipymättä ilmoitettava esitutkintaviranomaiselle tutkintaa varten. Luottamushenkilö voidaan tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi pidättää luottamustoimestaan.

Piispan kaitsentavallan ja tuomiokapitulin valvontavallan perusteella piispalla ja tuomiokapitulilla on yleinen toimivalta valvoa pappien virkatehtävien lainmukaisuutta, mikä voi konkretisoitua myös työturvallisuusasioissa. Jos papin epäillään syyllistyneen työturvallisuuslain 28 §:n mukaiseen häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun, välitön puuttumisvelvollisuus on papin esimiehenä toimivalla kirkkoherralla. Mikäli papin työturvallisuuslain vastainen toiminta esimiehen toimenpiteistä huolimatta jatkuu, kirkkoherra on velvollinen saattamaan asian piispan ja tuomiokapitulin käsiteltäväksi.
Jos luottamushenkilön epäasiallinen kohtelu kohdistuu kirkkoherraan tai suoraan neuvoston alaiseen viranhaltijaan, työnantajaa asian selvittämisessä edustavat kirkkoneuvoston nimeämät henkilöt esimerkiksi puheenjohtajisto tai muu neuvoston valtuuttama työryhmä. Valitut kirkkoneuvoston edustajat valmistelevat asian kirkkoneuvoston käsiteltäväksi. (KiT A3/2018)

Jos kirkkoherra syyllistyy epäasialliseen kohteluun tai häirintään, asia tulee saattaa tuomiokapitulin ja piispan tietoon, jotta näillä on mahdollisuus puuttua kirkkoherran epäasialliseen toimintaan.

Kirkkolain 9 luvun 6 §:n mukaan luottamushenkilön vapauttamisesta, eron myöntämi-sestä, pidättämisestä tai erottamisesta luottamustoimesta päättää se toimielin, joka on valinnut luottamushenkilön. Seurakuntavaaleilla, hiippakuntavaltuuston jäsenten vaaleilla tai kirkolliskokousedustajien vaaleilla valitun luottamushenkilön osalta päätöksen tekee kuitenkin se toimielin, jonka jäsen luottamushenkilö on.

2 Kirkkoneuvoston/seurakuntaneuvoston ja -valtuuston vastuu

Kirkkolain 10 luvun 17 §:n mukaan puheenjohtaja johtaa asioiden käsittelyä ja pitää huolta järjestyksestä kirkollisen toimielimen kokouksessa. Mikäli jäsen käytöksellään häiritsee kokouksen kulkua, puheenjohtajan tulee kehottaa häntä käyttäytymään asianmukaisesti. Jos hän ei noudata kehotusta, puheenjohtaja voi määrätä hänet poistettavaksi. Jos syntyy epäjärjestys, puheenjohtajan on keskeytettävä tai lopetettava kokous.

Kirkkolainsäädännön mukaan seurakunnan toimintaa johtavat kirkko- tai seurakuntaneuvosto ja kirkkoherra. Kaikkein pienimpiä seurakuntia lukuun ottamatta itsenäisessä seurakunnassa on myös kirkkoneuvoston alainen johtava talous- ja henkilöstöhallinnon

viranhaltija. Kirkkovaltuusto ja kirkkoneuvosto toimieliminä käyttävät työnantajan valtaa henkilöstön resursoinnissa, palvelussuhteeseen ottamisissa ja niiden päättämisissä sekä palvelussuhteen ehtojen määrittelyssä. Ylimmän työnjohtovallan jakaa ylin operatiivinen johto eli kirkkoherra ja johtava talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltija. Heidän alaisuudessaan voi olla esihenkilöitä, jotka toimivaltansa mukaan edustavat työnantajaa henkilöstöön nähden.

Seurakuntayhtymässä toimintaa johtaa yleisesti ja siten myös työnantajan valtaa käyttää yhteinen kirkkoneuvosto. Yhtymän ylin tai ylimmät viranhaltijat ovat yhteisen kirkkoneuvoston alaisia. Yhtymään kuuluvissa seurakunnissa ylintä työnjohtovaltaa käyttävät seurakuntaneuvosto ja kirkkoherra. Seurakuntayhtymä hoitaa yhtymään kuuluvien seurakuntien henkilöstöhallintoa, jollei kirkkolaista muuta johdu. Palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa seurakuntayhtymää ja siihen kuuluvia seurakuntia käsitellään yhtenä työnantajayksikkönä.

Työsuojelusta vastaavat toimieliminä kirkkoneuvosto, yhteinen kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto sekä operatiivisesti kunkin työpaikan ylin johto ja esihenkilöt kukin oman vastuualueensa ja toimivaltansa mukaisesti.

Seurakunnalla/seurakuntayhtymällä on työnantajana työturvallisuuslakiin, tasa-arvolakiin sekä yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus puuttua myös luottamushenkilön (esim. Kirkkovaltuuston tai -neuvoston jäsen) epäasialliseen käytökseen seurakunnan/seurakuntayhtymän työntekijää kohtaan. Epäasiallinen käytös voi ilmetä esimerkiksi seksuaalisena häirintänä, jatkuvana tai toistuvana työn väheksymisenä tai vaikeuttamisena, perättömien juorujen levittämisenä, epäasiallisena puheena tai julkisena pilkkaamisena.

Tällaista käytöstä voi olla esimerkiksi kokouksessa, julkisessa keskustelussa, lehtien palstoilla tai sosiaalisessa mediassa. Luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen on puututtava edellä mainittujen säännösten nojalla.





2.1 Valtuusto

Kirkkolain 3 luvun 5 §:n mukaan kirkkovaltuusto käyttää seurakunnan ylintä päätösvaltaa, jollei toisin ole säädetty tai määrätty. Kirkkovaltuusto esimerkiksi perustaa ja lakkauttaa seurakunnan virat, päättää seurakunnan ohje ja johtosäännöistä sekä valitsee seurakunnan muut luottamushenkilöt. Valtuuston toimintaa ja käsiteltäviä asioita ohjaavat kirkkolaki- ja järjestys sekä kirkkovaltuuston työjärjestys. Valtuustossa puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana toimivat luottamushenkilöt.

2.2 Neuvosto

Kirkkoneuvosto johtaa yleisesti seurakunnan toimintaa ja hoitaa sen taloutta. Kirkkoneuvoston puheenjohtaja toimii kirkkoherra ja varapuheenjohtajana luottamushenkilö. Kirkkoneuvosto käyttää työantajavaltaa ja sen on työnantajan edustajana velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun, mikäli luottamushenkilön käytös täyttää työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Viranhaltijoina toimivilla esihenkilöillä ei ole oikeudellisia keinoja eikä toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen, vaan asia saatetaan kirkkoherran kautta kirkkoneuvoston tietoon.

Kirkkoneuvostolla on toimintavelvollisuus selvittää asiaa ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi myös kirkkoherran tai johtoryhmän osalta. Kirkkoneuvoston puheenjohtaja tai kirkkoneuvoston valtuuttama työryhmä valmistelee asian kirkkoneuvoston käsiteltäväksi. On hyvä huomata, että yksittäisellä valtuutetulla ei ole omaa roolia seurakunnan henkilöstöhallinnossa, vaan hän toimii aina toimielimen jäsenenä sen päätösten mukaisesti. Kirkkoherra on kirkkojärjestyksen 8 luvun 13:n § 4 kohdan nojalla velvollinen valvomaan päätösten lainmukaisuutta.

3 Epäasiallisen kohtelun selvittäminen luottamuselimessä

Tässä kuvataan, miten prosessi etenee, kun selvitetään epäasiallista kohtelua luottamus elimessä.

Kirkkovaltuuston tai muun toimielimen puheenjohtajiston tai kenen tahansa luottamushenkilön havaitessa merkkejä epäasiallisesta kohtelusta tai luottamushenkilön itse ottaessa esille omaa tai toisten terveyttä ja turvallisuutta vaarantavan asian, puheenjohtajiston on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta epäasiallinen kohtelu loppuu.

3.1 Aktiivinen ja varhainen puuttuminen tärkeää

Epäasiallisen kohtelun tilanteisiin on tärkeää puuttua välittömästi. Jo pelkkä epäilys epäasiallisesta tai vastuuttomasta käytöksestä oikeuttaa ottamaan asian puheeksi. Kunkin toimielimen puheenjohtajistolla on erityinen vastuu ja velvollisuus toisia kunnioittavan, avoimen ja osallistavan ilmapiirin luomisessa. Työrauha varmistetaan

yhdessä sovittujen kokouskäytänteiden avulla. Kokouksissa puheenjohtaja huolehtii siitä, että kaikki osalliset tulevat kuulluiksi ja huomioonotetuiksi ja siitä, ettei ketään kohdella asiattomasti. Silloinkin, kun luottamushenkilöiden mielipiteet poikkeavat toisistaan suuresti ja tunteet saattavat kuumentua, on pystyttävä käyttäytymään ammatillisesti.



Puheenjohtaja on velvollinen puuttumaan kokoustilanteissa myös epäasialliseen kohteluun viranhaltijoita kohtaan. Esimerkiksi, jos asian esittelijänä toimivalle viranhaltijalle esitetään väheksyviä, ammattitaitoa tai osaamista vähätteleviä kommentteja, on tällaiseen menettelyyn välittömästi puututtava.

Puheenjohtajisto tulee kouluttaa työrauhaa uhkaavien tilanteiden hallintaan muun perehdytyksen ohella. Toimielinten aloittaessa toimikautensa, ja toimikauden aikana, puheenjohtajiston velvollisuus on muistuttaa toimielimen jäseniä oman seurakunnan eettisistä periaatteista, arvoista ja muista työskentelyrauhaa edistävistä käytänteistä.

Aktiivisen puuttumisen prosessi käynnistyy yleensä silloin, kun jonkin konfliktin todetaan haittaavan luottamushenkilöiden tai toimielimen toimintaa merkittävällä tavalla. Aloitteen sovitteluprosessin käynnistämisestä voi tehdä konfliktin osapuoli, kollega tai valtuustoryhmä.

Sovitteluprosessin avulla pyritään keskustellen ja kuunnellen löytämään kaikkia konfliktin osapuolia tyydyttävä ratkaisu. Asiat, joihin osapuolet ovat valmiit sitoutumaan tilanteen paranemiseksi, kirjataan yhteiseen sopimukseen/pöytäkirjaan. Sovittujen asioiden toteutumista myös seurataan ja tarvittaessa sovittelua jatketaan.

3.2 Selvittämisprosessi

Epäasiallista käytöstä kokenut huomauttaa käytöksestä

On tärkeää edistää sellaista avointa keskustelukulttuuria, jossa vaikeistakin asioista pystytään keskustelemaan ja sopimaan yhdessä.

Mikäli luottamushenkilö kokee joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi, hänen tulisi ottaa asia heti puheeksi epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa ja kertoa, minkä tämän toiminnassa luottamushenkilö on kokenut epäasiallisena ja pyytää häntä lopettamaan huono käyttäytyminen. Epäasiallista kohtelua kokenut voi ottaa tilanteeseen tukihenkilön tuekseen.



Jos epäasiallista käytöstä kohdannut kokee, ettei ole valmis ottamaan asiaa puheeksi epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa, hän voi käsitellä asiaa alkuun häirintäyhdyshenkilön/työsuojeluvaltuutetun/puheenjohtajiston kanssa.



Epäasiallisen käytöksen tilanne ja yhteinen käsittely kannattaa kirjata muistiin myöhempää käsittelyä varten: mitä tapahtui, milloin, miten tilanne koettiin ja keitä tilanteessa oli läsnä. Kirjaaminen auttaa hahmottamaan tilanteen jatkuvuuden ja on hyödyksi, kun asiaa mahdollisesti vielä myöhemmin selvitetään.

Toimielimen puheenjohtajisto puuttuu asiaan

Toimielimen puheenjohtajisto keskustelee tilanteesta kaikkien osallisten kanssa ensin erikseen ja sen jälkeen yhteisesti sopimuksen aikaansaamiseksi. Tarvittaessa epäasiallisesti käyttäytyneelle annetaan suullinen tai kirjallinen huomautus.

Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu tai muutoin vaatii välitöntä puuttumista ja asianosaiset ovat saman toimielimen jäseniä, epäasiallista kohtelua kokenut ilmoittaa asiasta toimielimen puheenjohtajistolle, joka informoi luottamuksellisesti valtuuston puheenjohtajistoa/johtoryhmää.

Tarvittaessa toimielin voi kokoontua erilliseen tilaisuuteen keskustelemaan toimielimen työskentelyperiaatteista.

Tilanteen käsittely kirkkovaltuuston puheenjohtajiston kanssa

Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu edelleen tai asianosaiset ovat eri toimielimen jäseniä, epäasiallista käytöstä kokenut ja/tai toimielimen puheenjohtaja ilmoittaa asiasta luottamuksellisesti valtuuston puheenjohtajistolle sekä epäasiallisesti käyttäytyneen henkilön toimielimen puheenjohtajalle.

Valtuuston puheenjohtaja pyytää selvityksen kaikilta osallisilta kirjallisena ja/tai suullisesti. Selvitykset käsitellään kirkkovaltuuston puheenjohtajan johdolla mahdollisimman pian. Valtuuston on hyvä yhteisesti sopia määräajat asioiden käsittelylle ja selvitysten läpikäymiselle sekä siitä, miten ratkaisu kirjataan ja annetaan osapuolille tiedoksi. On myös tärkeää sopia seurantapalaverin järjestämisestä tietyn määräajan kuluttua.

Keinot tilanteen ratkaisemiseen

Puheenjohtajiston tehtävänä on edistää rakentavaa toimintakulttuuria. Epäasiallinen kohtelu on saatava loppumaan. Valtuustolla on käytettävissään esimerkiksi seuraavia keinoja:

1. keskustelut tasapuolisella kokoonpanolla
2. suullinen huomautus
3. kirjallinen huomautus

Kirkkoneuvoston on erityisesti syytä kiinnittää huomiota tehtyjen toimenpiteiden riittävyyden arviointiin ja seurantaan. Sama vastuu on työnantajalla epäasiallisen kohtelun käsittelyssä.



4 Jokainen on vastuussa

Kirkollisessa päätöksenteossa hyvän työskentelyilmapiirin luominen on jokaisen luottamushenkilön vastuulla, sillä kukin vastaa ensisijaisesti omasta toiminnastaan. Jokainen luottamushenkilö toimii yhteistyössä muiden kanssa sekä itseään että toisia arvostaen ja kunnioittaen. Jokaisella luottamushenkilöllä on myös vastuu olla rakentava ja ratkaisukeskeinen. On hyvä havainnoida omaa toimintaansa kriittisesti ja myös pyytää omasta toiminnastaan palautetta kollegoilta.

Vuorovaikutustaitoihin kuuluvat keskustelutaidot, jolloin toisia ei keskeytetä, heille ei huudeta eikä heitä nolata. Kuuntelemisen taitoihin kuuluu taito kuunnella rauhassa toisen ihmisen mielipide, vaikka sitä ei itse kannattaisikaan (piispainkokouksen laatimat kunnioittavan keskustelun periaatteet, **Kunnioittava keskustelu - evl.fi**.

Puheenvuorojen pitämisessä on hyvä ottaa huomioon viimeaikainen keskustelu perusoikeuksien suojasta ja niiden välisestä rajanvedosta. Perusoikeuksina uskonnonvapaus ja sananvapaus nauttivat oikeussuojaa. Perusoikeuksillakin on kuitenkin rajansa ja jos ne ovat ristiriidassa, niitä punnitaan keskenään. Vähemmistöön kuuluvien ihmisryhmien solvaaminen tai panettelu on rikoslain mukaan rangaistava teko, jos sitä koskevaa materiaalia levitetään tai saatetaan yleisön saataville. Viime aikoina ollut havaittavissa, että yhä enenevissä määrin puututaan sananvapauden piiriin kuuluviin tilanteisiin, jos puheiden tai kirjoitusten katsotaan kontekstissaan halventavan tai loukkaavan tiettyjen ihmisryhmien ihmisarvoa.

5 Luottamuksellisuus ja yksityisyydensuoja

Epäasiallisen käyttäytymisen selvittämisessä on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että asianosaisten yksityisyyden suoja ja luottamuksellisuus säilyvät (esimerkiksi asiakirjajulkisuus). Kirkkovaltuuston/yhteisen kirkkovaltuuston kokoukset ovat julkisia kokouksia, mutta muiden seurakunnan toimielinten kokoukset ovat suljettuja kokouksia. Lisäksi asian käsittelyyn liittyvät liitteet, kuten työsuojeluilmoitus tai sen vastine, ovat salassa pidettäviä asiakirjoja.

Julkisuuslain 23 §:n mukaan luottamustehtävää hoitava ei saa paljastaa asiakirjan salassa pidettävää sisältöä eikä muutakaan tietoonsa saamaa seikkaa, josta lailla on säädetty vaitiolovelvollisuus. Vaitiolovelvollisuus on voimassa myös luottamustehtävän päättymisen jälkeen.

Julkisuuslaissa määritellyt viranomaiset tai sen lukuun toimivat henkilöt eivät saa paljastaa salassa pidettäviä tietoja sivullisille, toisin sanoen kenellekään, jolla ei ole laissa säädettyä tiedonsaantioikeutta. Viranomaistoiminnan yhteydessä saatuja salassa pidettäviä tietoja ei saa käyttää omaksi taikka toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi.

Luottamustehtävässä henkilöstöstä, työnhakijoista, vapaaehtoisista tai seurakuntalaisista saatuihin henkilötietoihin on suhtauduttava erityisellä varovaisuudella ja huolellisuudella.

Laissa säädetyn tai viranomaisen määräämän salassapitovelvollisuuden rikkoja syyllistyy salassapitorikokseen, mikäli teko ei ole rangaistavissa virka salaisuuden rikkomisena tai sen tuottamuksellisena muotona.

Vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta säädetään rangaistus rikoslaissa. Rikosoikeudellisesti luottamushenkilö rinnastetaan virkamieheen. Vahingonkorvauslain mukaan luottamushenkilö vastaa myös tuottamuksellisesti aiheutetusta vahingosta.

Salassapitorikoksena rangaistavaa on rikoslain 38 luvun 1 §:n mukaan salassa pidettävän seikan paljastaminen, josta tekijä on asemassaan, toimessaan tai tehtävää suorittaessaan saanut tiedon taikka tällaisen salaisuuden käyttö omaksi tai toisen hyödyksi.

Salassapitorikokseen syyllistynyt voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi (RL 38:1 §, RL 40:5 §). Tietosuojarikos, työelämän yksityisyydensuojasta annetun lain rikkominen tai yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen ovat sakolla rangaistavia.

6 Luottamushenkilö työnantajan edustajana

Seurakuntatyönantajalla on työnantajana velvollisuus puuttua työntekijöiden ja viranhaltijoiden väliseen epäasialliseen kohteluun. Työyhteisön sisäisten ristiriitatilanteiden käsittelemistä varten on seurakuntaorganisaatioissa omat yhteisesti sovitut menettelytapaohjeet, joiden mukaisesti asiaa selvitetään epäasiallisesti käyttäytyvän viranhaltijan tai työntekijän osalta. Mallipohjia yhteisten sääntöjen sopimiseksi löytyy esimerkiksi johdannossa mainitusta suosituksesta (Kit yleiskirje A3/2018).

Viranhaltijoita ja työntekijöitä koskevat eri lainsäädännön hyvää käytöstä koskevat normit. Luottamushenkilötoiminnalla on kosketuskohtia esimerkiksi viranhaltijan ja työntekijän rekrytoinneissa tai palvelussuhteen irtisanomistilanteissa. Näissä tilanteissa luottamushenkilön on noudatettava mm. tasapuolista kohtelua, yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, syrjimättömyyttä sekä yksityisyyden suojaa koskevia normeja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa uskonnonharjoitus on jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle, mutta tämä laista poikkeaminen koskee lähinnä jumalanpalveluselämää. Työhönotto- ja irtisanomistilanteissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeja on siten noudatettava.

Luottamushenkilön on muistettava, että vaikka hän toimii työnantajan edustajana suorittaessaan luottamustehtävää, hänellä ei ole työnjohtovaltaa työntekijöihin nähden. Työturvallisuus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait velvoittavat seurakuntaa työn-

antajana puuttumaan myös luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen työntekijää kohtaan. Toimivaltaisella työnantajan edustajalla on velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun tilanteessa, jossa epäasialliseen kohteluun työntekijää kohtaan syyllistyy luottamushenkilönä toimiva kirkkovaltuutettu tai muu luottamushenkilö.

7 Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja käyttäytymiselle!

Kirkollisessa päätöksenteossa lähtökohtana on asiallinen, tasa-arvoinen ja kunnioittava kohtelu ja käyttäytyminen. Nollatoleranssilla tarkoitetaan sellaista organisaatiokulttuuria, jossa epäasiallista käytöstä ei hyväksytä eikä suvaita.

Seurakunnan päättävissä elimissä tulee olla nollatoleranssi kaikenlaiselle epäasialliselle kohtelulle ja häirinnälle. Epäasiallinen käytös on ongelma, johon pitää ja voidaan puuttua organisaation kaikilla tasoilla. Sitä ei hyväksytä kenenkään toimijan taholta ja siihen puututaan aina.

Mitä tarkoittaa epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi?

- Minkäänlaista epäasiallista käytöstä, kiusaamista tai häirintää ei hyväksytä
- Epäasiallista kohtelua kokeva ottaa asian puheeksi
- Myös jokainen luottamushenkilö nostaa epäasiallisen kohtelun puheeksi ja puuttuu siihen sitä havaitessaan tai siitä kuullessaan
- Toimielimen puheenjohtaja/-varapuheenjohtaja puuttuu tilanteeseen asianmukaisesti ja viivytyksettä, jos havaitsee itse tai saa tiedon epäasiallisesta käytöksestä.



8 Käyttäytymisen aste-erot

8.1 Hyvä käytös ja ammatillinen työkäyttäytyminen

Hyvän ammatillisen käytöksen tulee olla kirkkovaltuutettujen ja muiden luottamushenkilöiden toiminnan lähtökohta. Kirkkovaltuutettujen on valtuustotyössä toimittava työroolissa, johon kohdistuu tietynlaiset odotukset: käyttäydytään hyvien tapojen mukaisesti, kohdellaan kaikkia arvostavasti ja tehdään yhteistyötä asiallisesti kaikkien kanssa – niin muiden kirkkovaltuuston jäsenten kuin seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa.

Ammatillinen käyttäytyminen on sivistynyttä, arvostavaa ja ystävällistä käyttäytymistä silloinkin, kun mielipiteet ja näkemykset poikkeavat toisistaan. Ammatilliseen työkäyttäytymiseen kuuluu taito kommunikoida, argumentoida ja neuvotella asiallisesti ja rakentavasti, taito toimia sosiaalisissa tilanteissa fiksusti ja muita loukkaamatta.

Se, että asiat sanotaan suoraan ei tarkoita, että ne voidaan sanoa epäkohteliaasti ja toisia haukkuen. Ammatillisuuteen kuuluu myös kyky niin antaa kuin vastaanottaa palautetta.

Nämä taidot rakentavat luottamusta ja mahdollistavat hyvän vuorovaikutuksen. Luottamuksellisessa ja turvallisessa ilmapiirissä pystytään ratkomaan asioita luovasti, mikä on välttämätöntä demokratian ja seurakunnan kehittymisen kannalta.

Hyvää käytöstä

- Käyttäydyn hyvin ja kohteliaasti.
- Tervehdin, kiitän, pyydän anteeksi, en keskeytä.
- Selvitän ristiriidat asiallisesti ja suoraan asianosaisten kanssa, en sosiaalisessa mediassa tai lehtien palstoilla.
- Sometan sivistyneesti.
- Esitän asiat rakentavasti.
- Kunnioitan toisten tapaa ilmaista hengellisyyttään.
- En nimittele, uhkaile, hauku tai vähättele ketään.
- Puhun siististi ja vastaan asiallisesti.
- En personoi asioita.
- Puhun kaikille arvostavasti.
- Osoitan kiinnostusta muiden ajatuksille ja mielipiteille.
- Pyrin ymmärtämään muiden näkemyksiä.
- Pyrin lisäämään avointa vuorovaikutusta.
- En levitä huhuja ja kuulopuheita enkä juoruile.
- Kuuntelen toisia.
- Kohtelen muita kunnioittavasti.
- Kohtelen kaikkia tasavertaisina.
- En käytä loukkaavia nimityksiä kenestäkään.
- En puhu päälle tai keskeytä toisten puheenvuoroja, en huuda muille.
- Annan muille tilaa esittää omat mielipiteensä.
- Noudatan salassapitovelvollisuutta.
- Kannustava, iloinen ja positiivinen ilmapiiri on tavoitteeni.

8.2 Vastuuton käyttäytyminen

Käyttäytyminen voi olla vastuutonta, vaikka se ei varsinaisesti ole epäasiallista käyttäytymistä.

Vastuuttomalla työkäyttäytymisellä tarkoitetaan Työterveyslaitoksen mukaan kaikkea sellaista käyttäytymistä työyhteisössä, joka häiritsee ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa ja aiheuttaa mielipahaa, ärtymystä ja työmotivaation laskua muissa työyhteisön jäsenissä mutta ei täytä varsinaisen epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistöä. Vastuuttoman työkäyttäytymisen kohde voi vaihtua tai se voi kohdistua kaikkiin yhtä lailla (esimerkiksi mekastaminen yhteisissä tiloissa, tavaroiden piilottelu). Häiriökäyttäytyminen voi olla lievää, satunnaista tai kertaluonteista. Asiaton käytös voi myös olla piilotettua ja epäsuoraa.

Vastuutonta käytöstä



- Ylitän valtuuteni.
- Käyttäydyn omavaltaisesti.
- Komentelen muita.
- Käytän asiatonta kieltä ja lähetän aggressiivisia viestejä.
- Syyttelen muita työyhteisön jäseniä aiheettomasti.
- Kyseenalaistan muiden kutsumusta, osaamista ja työtä.
- Lipsun työroolistani.
- Järjestän dramaattisia tunteenpurkauksia.
- Haukun ja panettelen muita.
- Lyön laimin velvollisuuksiani ja käyttäydyn vastuuttomasti.
- Järjestän jäyniä.
- Jätän noudattamatta yhteisiä työtä ja yhteisössä toimimista koskevia sopimuksia ja pelisääntöjä.
- Vaadin ja otan erikoisoikeuksia.
- Osoitan mieltä eri tavoin.

Vastuuton työkäyttäytyminen ei kuulu seurakunnalliseen päätöksentekoon ja se on otettava puheeksi yhtä lailla kuin epäasiallinen käyttäytyminen.

8.3 Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä. Se voi ilmetä monilla eri tavoilla ja sen kohteeksi voivat joutua niin seurakunnan työntekijät ja virkamiehet, esihenkilöt kuin toiset kirkkovaltuutetut. Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa yhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa.

Epäasiallista käytöstä

- Esitän loukkaavia kommentteja, myös halventavia ilmeitä ja eleitä.
- Ohitan muiden mielipiteet ja jätän ne huomioimatta.
- Eristän sosiaalisesti, en puhu, en kuuntele, kohtelen kuin ilmaa, jätän tiedonkulun ulkopuolelle.
- Levitän perättömiä juttuja ja juoruja.
- Vähättelen toisen hengellisyyttä, kutsumusta tai uskonkokemusta.
- Harrastan mustamaalaamista.
- Nöyryytän, pilkkaan ja saatan naurunalaiseksi.
- Annan kohtuuttomia aikatauluja ja vaadin kohtuutonta työmäärää.
- Vähättelen toisen työtä ja osaamista muun muassa vaatimalla kerta toisensa jälkeen perusteetta työn uudelleen tekemistä.
- Mollaan julkisesti muun muassa kommentoimalla epäasiallisesti sosiaalisessa mediassa.
- Huudan, solvaan ja haukun.
- Mitätöin, arvostelen aiheettomasti ja esitän vääriä syytöksiä, kuten aiheettomalla kiusaamissyytöksellä.
- Käyttäydyn uhkaavasti.
- Rikon toisen henkilön henkilökohtaista koskemattomuutta ja rikon rajoja.
- Häiritsen sukupuolisesti, seksuaalisesti tai rasistisesti (esimerkiksi sukupuolisesti tai seksuaalisesti tunkeilevilla ilmeillä ja eleillä, härskeillä ja rasistisilla puheilla, jaan härskejä tai rasistisia kuvia, kerron kaksimielisiä, seksistisiä ja rasistisia vitsejä, halventavalla puheella toisesta sukupuolesta tai henkilön sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta).

8.4 Häirintä ja henkinen väkivalta

Häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi katsotaan sellainen edellä kuvattu toiminta tai käytös työssä, joka jatkuessaan on omiaan aiheuttamaan työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle haittaa tai vaaraa. Kyse on objektiivisesti arvioituna vakavasta terveydellisestä riskistä. Toiminnan on oltava myös tarkoituksellista ja toistuvaa sekä melko pitkään jatkunutta.

Rikoslain mukaan pahoinpitelyä on se, että vahingoitetaan toisen terveyttä, aiheutetaan toiselle kipua tai saatetaan toinen tiedottomaan tai muuhun vastaavaan tilaan. Psyykkisen vamman aiheuttamaa pahoinpitelyä voi esiintyä esimerkiksi työpaikkakiusaamisen yhteydessä niin, että sen seurauksena kiusaamisen kohde sairastuu. Epäasiallinen kohtelu voi olla pahoinpitely tai vammantuottamus, jos uhrille aiheutetaan edellä mainitut seuraukset ilman ruumiillisen väkivallan käyttämistä. Jos luottamustehtävien hoitamisen yhteydessä toteutuu jonkin rikoksen tunnusmerkit, tulee asia ilmoittaa poliisille ja sitä käsitellään rikosasiana.

Henkinen väkivalta voi ilmetä esimerkiksi

- Toistuvana haukkumisena, alistamisena, loukkaavana nimittelynä, ilmeilynä ja elehtimisenä.
- Uhkailuna.
- Perusteettomien syytösten esittämisenä.
- Maalittamisena (henkilön mustamaalaaminen sosiaalisessa mediassa tai muutoin internetissä).
- Ei-arvostavana kohteluna.
- Eristämisenä ja ohittamisena.

8.5 Mikä ei ole häirintää?

Häirintää ei ole esimerkiksi

- Vahinko, selkeä väärinkäsitys.
- Vaatimus toimia sovittujen toimintaohjeiden tai yhteisten pelisääntöjen mukaisesti.
- Huomautuksen antaminen tai muihin kurinpidollisiin toimiin ryhtyminen perustellusta syystä.

Lopuksi

Hyvät tavat kuuluvat kaikille ja myös seurakunnan päätöksentekoon ja työelämään. Hyvä käytös lähtee aina toisten ihmisten kunnioittamisesta. Hyvät tavat, kohtelias käytös, toimiva vuorovaikutus ja erilaisuuden ymmärtäminen ovat myös jokaisen kirkkovaltuutetun taitoja.

Vaikka päätöksien tekemisessä asioista ollaankin usein eri mieltä, täytyy muita ihmisiä kohdella arvostavasti ja kiusaamatta. Yhteisten asioiden hoitamiseksi pitää sopia yhdessä pelisäännöt, joiden mukaisesti toimitaan.

Yhteisiä asioita hoidetaan parhaiten yhteistyössä toisiamme kunnioittaen ja arvostaen.



Hyvä käytös seurakunnan toimielimissä -opas

Hyvät tavat kuuluvat kaikille päätöksenteossa ja työelämässä. Hyvä käytös lähtee aina toisten ihmisten kunnioittamisesta. Hyvät tavat, kohtelias käytös, toimiva vuorovaikutus ja erilaisuuden ymmärtäminen ovat myös jokaisen kirkkovaltuutetun taitoja.

Hyvä käytös seurakunnan toimielimissä -opas auttaa tunnistamaan epäasiallista kohtelua ja selkeyttää epäasialliseen kohteluun puuttumisen periaatteita luottamushenkilötoiminnassa.

Työturvallisuuskeskuksen kuntien, hyvinvointialueiden ja kirkon toimialaryhmä on kunta- ja seurakunta-alan toimijoiden yhteistyöelin, joka edistää työturvallisuutta, työsuojeluyhteistyötä ja työelämän kehittämistyötä alan työpaikoilla. Ryhmä keskittyy asioihin, jotka koskettavat kunta-alaa ja kirkon alaa laajasti.

Työturvallisuus·
keskus

ttk.fi