

Turvallisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Seurakunnan luottamushenkilöiden
teemamateriaalit 2023–2026



Oikeus turvallisuuteen – velvollisuus puuttua häirintään

Stella Björkholm, johtava nuorisotyönohjaaja,
Espoonlahden seurakunta

Luotsi-webinaari 3.4.2024



Seurakunnan luottamushenkilöiden teemamateriaalit 2023–2026



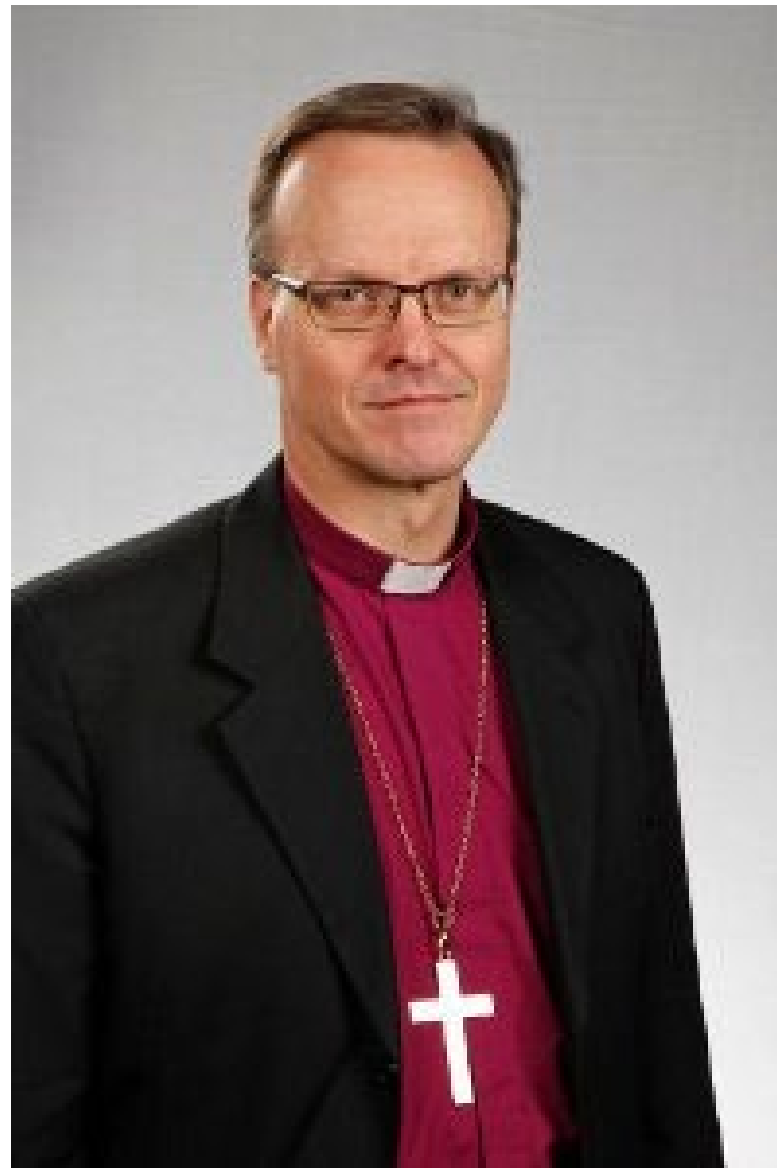
Webinaari turvallisempaan tilaan

- ❖ **Kunnioita** toisen henkilökohtaista fyysistä ja psyykkistä tilaa. Kunnioita itsemääräämisoikeutta. Muista, ettet voi tietää toisen rajoja kysymättä niitä. Pyydä tilaa myös itsellesi tarvittaessa.
- ❖ **Älä pilkkaa**, ivaa, halvenna, sysää syrjään tai nolaa ketään puheillasi, käytökselläsi tai teoillasi.
- ❖ **Älä tee oletuksia** ulkonäköön tai toimintaan perustuen. Älä tee oletuksia kenenkään seksuaalisuudesta, sukupuolesta, kansallisuudesta, etnisyydestä, uskonnosta, arvoista, sosioekonomisesta taustasta, terveydestä tai toimintakyvystä
- ❖ **Anna tilaa**. Pyri huolehtimaan siitä, että kaikilla on mahdollisuus osallistua.
- ❖ **Kuuntele ja opi**. Ota vastaan uudet aiheet, henkilöt ja näkökulmat ennakkoluulottomasti. Suhtaudu jokaiseen vastaantulevaan asiaan ja tilanteeseen mahdollisuutena oppia uutta ja kehittyä.
- ❖ **Pyydä anteeksi**, jos olet loukannut tahallisesti tai tahattomasti muita.

(Mukailtu Suomen YK-liiton turvallisemman tilan periaatteista)

Arkkipiispa Tapio Luoman terveiset


- [Luottamushenkilönä vahvistamassa turvallisempaa seurakuntaa - Arkkipiispa Tapio Luoma \(youtube.com\)](#)



Mitä häirintä on?

- ❖ Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää.
- ❖ Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti.
- ❖ Kyse voi olla esimerkiksi sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esiin laittamisesta esimerkiksi netissä tai muunlaisesta viestinnästä.
- ❖ Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse suoraan kohdistua tiettyyn ihmiseen, vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään.



A photograph of a single yellow flower with a green stem and leaves, growing out of a crack in dry, cracked earth. The background is a close-up of the cracked soil, with the flower being the central focus.

Yhdenvertaisuuslaki ja häirintä / syrjintä

❖ Ketään ei saa syrjiä

iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

❖ Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

❖ Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää.

(Finlex)

Työantajan velvollisuudet ja häirintä

- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ Häirinnän tai syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitystä kokemastaan kaltoinkohtelusta.

(Finlex)

- ❖ Kaikki häirintä ei ole työpaikalla tapahtuvaa häirintää.
- ❖ Kirkolla ja seurakunnilla on julkisoikeudellinen asema, joka merkitsee viranomaisvastuuta. Seurakunnan tulisi olla häirinnästä ja syrjinnästä vapaa kaikille.

Miten häirintään puututaan? Kuka puuttuu häirintään?

- Ennaltaehkäisy – yhteiset pelisäännöt (kaikki)
- Reagoi välittömästi tai heti tilanteen jälkeen, jos koet tai näet häirintää (niin asianosaiset kuin sivullisetkin)
- Tee epäasiallinen kohtelu näkyväksi (asianosaiset ja sivulliset)
- Hae tukea kaverilta, esihenkilöltä, työterveydestä, luottamushenkilöltä tai työsuojeluvaltuutetulta (asianosaiset)
- Vältä passiivipuhetta (kaikki)
- Jokaisessa hiippakunnassa on koulutetut häirintäyhdyshenkilöt, joihin voi olla yhteydessä häirintätilanteissa tai asiaan liittyvissä kysymyksissä.



Mikä on kirkon tilanne nyt?

- ❖ Kirkon tutkimus ja koulutusyksikkö toteutti tasa-arvo kyselyn työntekijöille ja luottamushenkilöille 2022 (vastaajia yhteensä 230).
- ❖ Vastanneista työntekijöistä lähes kymmenesosa kertoi kokeneensa työssään häirintää joko työyhteisön sisältä tai ulkopuolelta.
- ❖ Yli 17 prosenttia vastanneista työntekijöistä kertoi jonkun esittäneen sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyviä ikäviä huomautuksia tai loukkauksia heidän nykyisessä työpaikassaan. Luottamushenkilöistä näin kertoi alle kymmenesosa.
- ❖ Luottamushenkilöillä eriarvoisuuden kokemukset perustuivat erityisesti uskonnolliseen vakaumukseen, sukupuoleen tai ikään.



Mikä on kirkon tilanne nyt?

- ❖ Häirinnästä puhutaan enemmän.
- ❖ Epäasialliseen kohteluun puututaan herkemmin.
- ❖ Seurakunnissa, seurakuntayhtymissä ja hiippakunnissa on tasa-arvoryhmiä ja häirintäyhdyshenkilöitä.
- ❖ Valmiita emme ole ja vastuu on meillä jokaisella, jotta kirkko olisi paikka, jossa on hyvä ja turvallista olla niin seurakuntalaisena, luottamushenkilönä kuin työntekijänäkin.
- ❖ Meillä on:
 - Oikeus turvallisuuteen
 - velvollisuus puuttua!



Seurakunnan luottamushenkilöiden teemamateriaalit 2023–2026

Stella Björkholm
johtava nuorisotyönohjaaja
Espoonlahden seurakunta

Kirkkopalvelut ry /
STEP-opintokeskus 2024

