

38 § Ehdokkaan/ehdokkaiden nimeäminen Suomen Lähetysseuran hallitukseen

Päätösehdotus

Seurakuntaneuvosto nimeää ehdokkaaksi/ehdokkaiksi Suomen Lähetysseuran hallitukseen N.N.

Käsittely

Keskustelun jälkeen puheenjohtajan ehdotuksesta suoritettiin avoin äänestys kahden kannatetun vaihtoehdon välillä.

1. Valitaan Kristiina Elenius
2. Valitaan sekä Jukka Pakarinen että Kristiina Elenius.

Äänestys päättyi äänin 3-8.

Vaihtoehto 1. - 3 ääntä

Vaihtoehto 2. - 8 ääntä.

Päätös

Seurakuntaneuvosto nimesi sekä Jukka Pakarisen että Kristiina Eleniuksen ehdokkaiksi Suomen Lähetysseuran hallitukseen.

Selostus

Suomen Lähetysseuran jäsenillä, seurakunnilla ja järjestöillä on mahdollisuus asettaa ennakkoon ehdokkaita Suomen Lähetysseuran hallitukseen. Edustamanne yhteisö kuuluu Suomen Lähetysseura ry:n jäseniin. Erovuorossa on tänä vuonna neljä hallituksen jäsentä. Vaali toimitetaan 23.5.2020 Lahden Lähetysjuhlien yhteydessä järjestettävässä vuosikokouksessa. Seurakuntaneuvoston tietoon on saatettu kaksi mahdollista, suostumuksen antanutta ehdokasta. Seurakuntaneuvosto voi nimetä yhden tai useampia ehdokkaita Suomen Lähetysseuran hallitukseen. Ehdokkaina ovat Kristiina Elenius ja Jukka Pakarinen.

Liitteet

- 1 SLS ehdokasasettelukirje 2020
- 2 Elenius_sn
- 3 Jukka Pakarinen SLS hallitus 2020
- 4 CV Kristiina Elenius
- 5 cv Jukka Pakarinen
- 6 Suomen Lähetysseuran hallituksen jäsenet

39 § Hyvään käytökseen sitoutuminen sekä toimintaohjeet työyhteisön ristiriitatilanteiden varalle

Päätösehdotus

Munkkiniemen seurakunta sitoutuu 11.3.2020 tehdyllä päätöksellä toimimaan HSRKYssä laaditun, YKNn 25.2. kokouksessaan hyväksymän "Hyvään käytökseen sitoutumisen sekä toimintaohjeet työyhteisön ristiriitatilanteiden varalle" –asiakirjan mukaisesti. Sitoudumme edistämään hyvää käytöstä ja työkuultuuria, selvittämään epäasiallisen kohteluun ja häirinnän kokemukset sekä ryhtymään toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi viipymättä ja asianmukaisesti.

Käsittely

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Työ hallitsee suurta osaa elämäämme. Työntekijä on usein suuren osan ajastaan työtovereidensa kanssa. Hyvä ja tasapainoinen elämä rakentuu myös työssä viihtymisestä.

Toimivassa työyhteisössä edistetään hyvää käyttäytymistä sekä laiteitaan rajat esiintyville ristiriitatilanteille ja autetaan niistä selviytymiseen. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille. Edellytetään, että työpaikalla käyttäydytään hyvin, ei hyväksytä kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua eikä työsyrintää. Vuorovaikutuksen tulee olla avointa.

Helsingin seurakuntayhtymällä (eli Helsingin seurakunnat ja yhteiset palvelut, joista käytetään jatkossa lyhennettä HSRKY) on työnantajana työturvallisuuslakiin (738/2002), yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, perustuva velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen ja häirintään. Jos HSRKY laiminlyö lakisääteisen puuttumisvelvoitteensa, se ja sen edustajat voivat joutua rikosoikeudelliseen (rikoslaki 39/1889) vastuuseen em. lakien laiminlyönnistä.

Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten tukevat työnantajan lakisääteisten velvoitteiden ja HSRKY:n päättämän sitoumuksen toimeenpanoa.

HSRKY työnantajana pyrkii ehkäisemään ja selvittämään häirintätilanteita myös silloin, kun työntekijän häiritsijänä on seurakuntalainen tai esimerkiksi asiakas. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tapausten käsittelyä työyhteisössä sekä koulutuksen ja ohjauksen antamista työntekijöille tällaisia tilanteita varten tai muita työpaikan turvallisuutta edistäviä toimenpiteitä.

Hyvään käytökseen sitoutuminen

HSRKY on sitoutunut x.x.2020 tehdyllä päätöksellä edistämään hyvää käytöstä ja työkulttuuria, selvittämään epäasiallisen kohteluun ja häirinnän kokemukset sekä ryhtymään toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi viipymättä ja asianmukaisesti.

Sitoudumme edistämään hyvää käytöstä ja työkulttuuria. Käyttäydymme kunnioittavasti toinen toisiamme, seurakuntalaisia ja muita ihmisiä kohtaan. Emme hyväksy epäasiallista kohtelua emmekä seksuaalista häirintää työpaikallamme emmekä luottamustehtävissä.

Puutomme ristiriitoihin ja selvitämme epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset viipymättä ja asianmukaisesti.

Rakennamme työpaikkamme hyvinvointia yhdessä. Hyvän työympäristön edistäminen on koko työyhteisön asia. Vastuu hyvästä käytöksestä ja työkultuurista kuuluu jokaiselle työpaikallamme päätöksentekijöistä, esimiehiin ja yksittäisiin työntekijöihin saakka. Avoimella ja asiallisella keskustelulla voimme ehkäistä väärinymmärryksiä ja väärinkäytöksiä ja sitä kautta epäasiallista käytöstä ja häirintää.

Seuraamme työyhteisön tilaa ja ryhdymme tarvittaessa toimenpiteisiin yhteisen suunnan varmistamisessa. Huomioimme hyvään käytökseen sitoutumisen perehdytyksessä ja kouluttaudumme häirinnän ehkäisemiseen, havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen työyhteisössämme.

Uutena kohtana hyvään käytökseen sitoutumisessa on kohta jossa, tähän sitoutumiseen luetaan mukaan myös luottamushenkilöt:

Luottamushenkilön epäasiallinen käytös

Helsingin seurakuntayhtymällä on työnantajana työturvallisuuslakiin, tasa-arvolakiin sekä yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus puuttua myös luottamushenkilön (esimerkiksi kirkkovaltuuston tai –neuvoston jäsen) epäasialliseen käytökseen työntekijää kohtaan.

Epäasiallinen käytös voi ilmetä esimerkiksi seksuaalisena häirintänä, jatkuvana tai toistuvana työn väheksymisenä tai vaikeuttamisena, perätömien juurujen levittämisenä, epäasiallisena puheena tai julkisena pilkkaamisena. Tällainen käytös voi ilmetä esimerkiksi kokouksessa, julkisessa keskustelussa, lehtien palstoilla tai sosiaalisessa mediassa.

Luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen on puututtava kirkkolain säännösten nojalla (KL 23:5 §). Siihen ei sovelleta edellä kuvattuja toimintatapoja. Olennaista kuitenkin on, että tietoon tullutta epäkohtaa ryhdytään aktiivisesti poistamaan.

Päätöksen luottamushenkilön epäasiallista käytöstä koskevassa asiassa voi tehdä se toimielin (KL 23:6 §), joka on valinnut luottamushenkilön. Seurakuntavaaleilla valitun luottamushenkilön osalta päätöksen tekee kuitenkin se toimielin, jonka jäsen luottamushenkilö on. Epäasiallisesta käytöksestä epäilty luottamushenkilö ei voi osallistua asian ratkaisemiseen toimielimessä.

Liitteet

7 HSRKY_Hyvään käytökseen sitoutuminen ja toimintaohjeet

290/2020

40 § Seurakuntaneuvoston kokoukset syksyllä 2020 ja keväällä 2021

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

Seurakuntaneuvosto kokoontuu syksyllä 2020: 2.9.; 7.10.; 4.11.; 9.12. ja keväällä 2021: 20.1.; 17.2.; 17.3.; 14.4. 5.5. ja 2.6.

41 § Jäsentietojen vuositilasto 2019

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

Merkitään tiedoksi jäsentietojen vuositilasto, jossa Munkkiniemen seurakunnan osalta myönteisenä muutoksena merkitään tiedoksi, että monen vuoden jälkeen seurakunnan jäsenmäärä on kasvanut (66 henkeä).

Liitteet

8 Jäsentietojen vuositilasto 2019 hsrky

42 § Kirkkoherran päätökset maaliskuu 2020

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Liitteet

9 Kirkkoherran päätökset maaliskuu 2020

43 § Ilmoitusasiat maaliskuu 2020

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

- A. Yleisraportti 01.2020
- B. Henkilö raportti 01.2020
- C. Kuukausitilasto tammikuu 2020
- D. Lähetys ja kansainvälinen vastuu muistio 14.1.2020
- E. Sortavala – yhteyshenkilötapaaminen 25.2.2020
- F. Huopalahti – Karjala 26.2.2020

Liitteet

- 10 1 Yleisraportti 01.2020 Munkkiniemi_
- 11 2 Henkil_raportti 01.2020 Munkkiniemi
- 12 Kuukausitilasto Tammikuu 2020
- 13 Lähetys ja kansainvälinen vastuu 14.1.2020
- 14 Sortavala-yhteyshenkilöryhmä 25.2.2020 muistio
- 15 Huopalahti - Karjala 26.02.20

