

## **59 § Hyvään käytökseen sitoutuminen sekä toimintaohjeet työyhteisön ristiriitatilanteiden varalle**

### **Päätösehdotus**

Merkitään tiedoksi.

### **Päätös**

Merkittiin tiedoksi.

### **Selostus**

Yhteinen kirkkoneuvoston on hyväksynyt 24.2.2020 asiakirjan ”Hyvään käytökseen sitoutuminen sekä toimintaohjeet työyhteisön ristiriitatilanteiden varalle”. Asiakirjan valmistelussa on ollut mukana työntekijäryhmien edustajia. Asiakirja tuodaan tiedoksi seurakuntaneuvostolle ja työyhteisölle toukokuussa 2020.

Ote asiakirjan alusta: ”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 työsyrijintää. 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 käsitte-

lyä työyhteisössä sekä koulutuksen ja ohjauksen antamista työntekijöille tällaisia tilanteita varten tai muita työpaikan turvallisuutta edistäviä toimenpiteitä.

HSRKY on sitoutunut 24.2.2020 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.

Puutemme 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.”

## **Liitteet**

- 7 LIITE\_HSRKY hyvään käytökseen sitoutuminen sekä toimintaohjeet ristiriitatilanteisiin YKN

