

Päivämäärä	Pyhäpäivä	Muu tila	Ylitornion kirkko	Meltosjärven kirkko
Su 01.05.2022	2. sunnuntai pääsiäisestä		Messu 10.30 Liturgi Tolonen Jonna Kolehti Gideonit	
Su 08.05.2022	3. sunnuntai pääsiäisestä			Messu 18.00 Liturgi Salminen Matti Kolehti Murmankin luterilaisen seurakunnan tukemiseen
To 12.05.2022			<i>Sanan ja rukouksen ilta</i> 18.00 Liturgi Tolonen Jonna	
Su 15.05.2022	4. sunnuntai pääsiäisestä	.	Messu 10.30 Liturgi Tolonen Jonna Kolehti Nuorten toimeentulon vahvistamiseen kehitysmaissa Kirkon Ulkomaanavun kautta.	
Su 22.05.2022	5. sunnuntai pääsiäisestä		<i>Tuomasmessu</i> 18.00 Liturgi Tolonen Jonna Kolehti Hengellisen elämän vaalimiseen Hiljaisuuden ystävät ry,	
To 26.05.2022	Helatorstai	Sanajumalanpalvelus <i>Kaulirannan monitoimitalolla</i> 11.00 Kolehti Nimikkolähetit Suomen Lähetysseura		

Päivämäärä	Pyhäpäivä	Muu tila	Ylitornion kirkko	Meltosjärven kirkko
Su 29.05.2022	6. sunnuntai pääsiäisestä		Messu 10.30 Liturgi Salminen Matti Kolehti Koulutuksen mahdollistamiseen ja opetuksen laadun parantamiseen Kirkon Ulkomaanavun kautta	
Ke 01.06.2022				<i>Mellakosken ja Raanujärven koulukirkko 09.30</i>
To 02.06.2022			<i>Ainiovaaran alakoulun kevätkirkko 09.30</i> <hr/> <i>Ainiovaaran yläkoulun kevätkirkko 10.30</i>	
Su 05.06.2022	Helluntaipäivä		<i>Perhekirkko 10.30</i> Liturgi Tolonen Jonna Kolehti Kirkon ja kristittyjen tukemiseen kohtaamaan uushenkisyydestä vastauksia hakevia ihmisiä sekä välittämään heille evankeliumia. Hengen uudistus kirkossamme ry,	

Päivämäärä	Pyhäpäivä	Muu tila	Ylitornion kirkko	Meltosjärven kirkko
Su 12.06.2022	Pyhän Kolminaisuuden päivä		Messu 10.30 Liturgi Salminen Matti Kolehti Lähetystyö Suomen Lähetysseura	
To 16.06.2022			<i>Sanan ja rukouksen ilta</i> 18.00 Liturgi Tolonen Jonna	
Su 19.06.2022	2. sunnuntai helluntaista		<i>Konfirmaatiomessu</i> 12.00 Liturgi Tolonen Jonna Kolehti Lasten ja nuorten yksinäisyyden torjumiseen Lasten ja nuorten keskus ry:n kautta	
La 25.06.2022	Juhannuspäivä (Johannes Kastajan päivä)	<i>Juhannuskirkko</i> <i>Aavasaksalla</i> 11.00 Kolehti Kirkon Ulkomaan Apu katastrofirahasto		
Su 26.06.2022	3. sunnuntai helluntaista		Messu 10.30 Liturgi Tolonen Jonna Kolehti Omat nimikkolähetit SLS	
Su 03.07.2022	4. sunnuntai helluntaista			Messu 11.00 Liturgi Tolonen Jonna Kolehti Herättäjä- Yhdistyksen lapsi-, nuoriso- ja opiskelijatyöhön

Päivämäärä	Pyhäpäivä	Muu tila	Ylitornion kirkko	Meltosjärven kirkko
Su 10.07.2022	5. sunnuntai helluntaista		Messu 10.30 Liturgi Salminen Matti Kolehti Nuorten perus- ja ammattikoulutukseen Suomen Lähetysseuran kautta	
Su 17.07.2022	Apostolien päivä		Messu 10.30 Kolehti Nimikkolähetit Kansanlähetys	
Su 24.07.2022	7. sunnuntai helluntaista		Messu 10.30 Kolehti Murmanskin Luterilainen seurakunta	
Su 31.07.2022	Kirkastussunnuntai		Messu 10.30 Liturgi Salminen Matti Kolehti Oman seurakunnan diakoniatyö	
Su 07.08.2022	9. sunnuntai helluntaista			Messu 11.00 Liturgi Salminen Matti Kolehti Nimikkolähetit Kylväjä
Ti 09.08.2022			<i>Ekaluokkalaisten siunaaminen</i> 18.00	
Su 14.08.2022	10. sunnuntai helluntaista		Messu 10.30 Liturgi Tolonen Jonna Kolehti Perhekerhotyö	

Päivämäärä	Pyhäpäivä	Muu tila	Ylitornion kirkko	Meltosjärven kirkko
Su 21.08.2022	11. sunnuntai helluntaista		Messu 10.30 Liturgi Tolonen Jonna Kolehti Toivon sanoman välittämiseen internetissä, erityisesti Bible Toolbox - sivustan kautta. Suomen Luterilainen Evankeliumiyhdistys (Sley)	
Su 28.08.2022	12. sunnuntai helluntaista		Messu 10.30 Liturgi Salminen Matti Kolehti Oman seurakunnan lähetystyö - Kylväjä	

Suositus epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä

Kirkon työmarkkinalaitos sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry., Kirkon alan unioni r.y. ja Kirkon alat ry suosittavat seurakuntatyöpaikoille, että ne ehkäisevät epäasiallista kohtelua ja häirintää valmistelemalla ja hyväksymällä hyvää työkulttuuria koskevan sitoumuksen ja toimintaohjeet ristiriitatilanteita varten. Sopijaosapuolet ovat laatineet seurakunnille sitä varten sitoumusta ja toimintaohjetta koskevat mallit (liitteet 1 ja 2).

Helsingissä 14.5.2018

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS
JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.
KIRKON ALAN UNIONI R.Y.
KIRKON ALAT RY

Liite 1. Hyvään käytökseen sitoutuminen –malli

Valmisteltu yhteistyössä johdon ja esimiesten sekä työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien kesken.
Käsitelty yhteistoimintakokouksessa x.x.2022
Hyväksytty kirkkoneuvoston kokouksessa 1.6.2022.

Hyvään käytökseen sitoutuminen YLITORNION seurakunnassa

Sitoudumme edistämään hyvää käytöstä ja työkuiltuuria. 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 työkuiltuurista 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.

Liite 2. Toimintaohjeet ristiriitatilanteita varten –malli

Valmisteltu yhteistyössä johdon ja esimiesten sekä työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien kesken.

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa/yhteistoimintakokouksessa x.x.2022

Hyväksytty kirkkoneuvoston kokouksessa 1.6.2022

Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten YLITORNION seurakunnassa

Ylitornion seurakunnalla 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 seurakunta laiminlyö lakisääteisen puuttumisvelvoitteen, se ja sen edustajat voivat joutua rikosoikeudelliseen (rikoslaki 39/1889) vastuuseen em. lakien laiminlyönnistä.

Seurakunta on sitoutunut 1.6.2022 tehdyllä päätöksellä edistämään hyvää käytöstä ja työkuultuuria, selvittämään epäasiallisen kohteluun ja häirinnän kokemukset sekä ryhtymään toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi viipymättä ja asianmukaisesti.

Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten tukevat työnantajan lakisääteisten velvoitteiden ja seurakunnan päättämän sitoumuksen toimeenpanoa.

Seurakunta 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.

1. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tunnistaminen

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä eri tavoin ja se voi olla eriasteista. Usein epäasiallisen kohtelun sijaan puhutaan työpaikkakiusaamisesta. Epäasiallinen kohtelu voi täyttää myös häirinnän tunnusmerkit. Häirintää on *työturvallisuuslain* mukaan sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle. *Tasa-arvolaissa* määritellään ja kielletään luonteeltaan seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Fyysinen seksuaalinen ahdistelu on kielletty *rikoslaissa*. *Yhdenvertaisuuslaissa* kielletään ikään, uskontoon, vakaumukseen, terveydentilaan, etniseen alkuperään ja vammaisuuteen perustuva häirintä. Häirintä voi olla tahallista tai tosiasiallista henkilön loukkaamista tai sitä, että työpaikalle luodaan uhkaava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Epäasiallinen kohtelu voi liittyä henkilöön tai tämän työhön. Se on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta yksittäisiä, lievempiäkin tekoja voidaan pitää epäasiallisena kohteluna. Epäasiallinen kohtelu voi olla sanallista tai sanatonta, ja se voi ilmetä eleinä tai ilmeinä. Kokemus siitä on yksilöllinen, se voi riippua tilanteesta, osapuolten välisestä vuorovaikutuksesta ja yksilön aiemmista kokemuksista.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi

- kiusaamisena
- laiminlyönteinä
- vähättelynä tai sivuuttamisena
- eleinä tai ilmeinä

- eristämisenä
- henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena
- uhkailuna
- työnjohtovallan ylityksinä tai nöyryyttävänä kohteluna
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- • syrjimisena tai suosimisena

Epäasialliseksi kohteluksi ei katsota esimerkiksi

- työnantajan normaaleja työnjohtovaltaan kuuluvia toimia
- työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- työntekijän ohjausta työterveyshuoltoon
- satunnaisia näkemyseroja

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain määritelmän mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavaa, vihamielistä, halventavaa, nöyryyttävää tai ahdistavaa ilmapiiriä.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei kuitenkaan ole luonteeltaan seksuaalista. Tällainen käytös ilmenee esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena.

Seksuaalista häirintää voivat olla esimerkiksi

- sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- esille asetetut pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelut
- kápälöinti ja muu ei-toivottu koskettelu
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset

Vakavimmissa tapauksissa kyse voi olla rikoksesta, kuten raiskauksesta tai sen yrityksestä.

Myös lievät tai yksittäiset kielteiset teot, jotka ovat tasa-arvolain määritelmän mukaista häirintää mutta eivät välttämättä työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää, on tärkeä huomioida. Näin voidaan ehkäistä häiritsevän käyttäytymisen jatkumista ja tilanteen kehittymistä vakavammaksi.

2. Toimintatavat epäasiallista kohtelua ja häirintää ilmetessä

Ylitornion seurakunnassa epäasialliseen kohteluun ja häirintään puututaan aina ja kaikki tapaukset selvitetään osapuolia kunnioittaen. Häirintäkokemusta ei vähätellä tai jätetä huomiotta. Kaikille taataan tasapuolinen kohtelu, eikä kukaan voi asemansa tai muun vastaavan perusteen vuoksi olla koskematon häirintätapausta selvitetessä.

Työnantaja ja sen edustajat

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estäminen työpaikalla on viime kädessä työnantajan velvollisuus ja häirintää epäiltäessä työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi muun muassa selvitettävä tosiseikat, kuultava kaikkia osapuolia ja määritettävä kuhunkin tapaukseen parhaiten soveltuvat menettelytavat ja ratkaisut.

Vastuu epäasiallisen kohtelun ja häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantajan toimivaltainen edustaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä. Puuttumisvelvollinen työnantajan edustaja määräytyy sen mukaan, kuka seurakunnassa syyllistyy epäasialliseen kohteluun tai häirintään ja minkälaisia keinoja asian ratkaiseminen edellyttää.

Työnantajan edustaja voi tarkoittaa tässä työntekijän esimiestä tai tämän esimiestä, kirkkoherraa, ylintä talous- ja henkilöstöhallinnon johtajaa (tavallisesti työsuojelupäällikkö) ja/tai kirkkoneuvostoa sekä piispaa ja tuomiokapitulia sen mukaan kuin niillä on ratkaisuvallta asiassa. Tukea työnantajan edustajille asiassa antaa työsuojelupäällikkö.

Jos kirkkoherra syyllistyy epäasialliseen kohteluun tai häirintään, asia tulee saattaa tuomiokapitulin ja piispan tietoon, jotta näillä on mahdollisuus puuttua kirkkoherran epäasialliseen toimintaan kirkkoherran viran haltijana (varoitusta, irtisanominen ja virkasuhteen purkaminen/KL 6:50, 56 ja 59 §) tai hänen toimintaansa pappina pappisvirassa (KL 5:3 §).

Työnantajan käytössä olevia keinoja epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttumiseksi ovat esimerkiksi:

- häiritsijälle annettava huomautus
- häiritsijälle annettava varoitus
- työtehtävien tai työskentelytilojen järjestelyt
- vakavissa tapauksissa häiritsijän virka-/työsuhteen irtisanominen tai purkaminen

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän taustalla voi myös olla esimerkiksi töiden huonoa organisointia, epäselviä vastuita, puutteellista esimiestyötä tai toimimatonta yhteistyötä, jotka altistavat häirinnälle. Myös näihin työnantaja toimillaan tarvittaessa puuttuu.

Työntekijät

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän on ammattitaitonsa ja koulutuksensa perusteella huolehdittava omalta osaltaan työpaikan turvallisuudesta työnantajan ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Työturvallisuuslaki kehottaa myös jokaista työyhteisön jäsentä välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua. Jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuutena on siten välttää käyttäytymistä, joka voidaan kokea epäasialliseksi käytökseksi tai häirinnäksi. Lisäksi sen, jonka käytös koetaan epäasialliseksi tai häiritseväksi, on muutettava toimintatapaansa.

Työntekijän tulee työturvallisuuslain mukaan myös viipymättä ilmoittaa työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle työoloissa havaitsemistaan puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa muiden työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Toiseen työntekijään kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua voidaan pitää tällaisena puutteellisuutena ja siitä pitää ilmoittaa työnantajalle.

Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän kannatta tuoda ongelma esiin riittävän aikaisessa vaiheessa. Tällöin myös työnantaja voi ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi.

Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Apuna voi käyttää Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä lomaketta ([1 Tyosuojelu.fi](https://www.tyosuojelu.fi), Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu). Hyvä toimintatapa on myös, että häiritetty ilmaisee häiritsijälle kokevansa tämän käyttäytymisen epäasialliseksi ja toivoo sen loppuvan. Lievissä häirintätilanteissa, kuten yksittäisten puheiden kohdalla, tämä saattaa riittää lopettamaan häirinnän.

Jos koet epäasiallista kohtelua tai seksuaalista häirintää työpaikallasi, toimi näin:

- Ilmaise mahdollisimman selkeästi, että koet häiritsijän käyttäytymisen epäasialliseksi ja ettet hyväksy hänen menettelyään.
- Kuvaile konkreettisesti, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena. Pyydä häiritsijää lopettamaan häirintä tai muuttamaan menettelyään.
- Ilmoita työnantajalle häirinnästä. Voit kertoa häirinnästä suullisesti tai kirjallisesti. Voit pyytää työtoverin, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen apua ja yhdessä hänen kanssaan ilmoittaa työnantajalle asiasta. Tarvittaessa myös työterveyshuolto on tukenasi.
- Asian jatkokäsittelyä varten on tärkeää kirjata ylös, miten häirintä on ilmennyt, kuinka usein se on toistunut, keitä tilanteessa on ollut mukana ja miten on itse toiminut tilanteessa. Myös mahdolliset häiritsevät tai loukkaavat viestit kannattaa säilyttää.

Työntekijöiden edustajat

Työntekijöiden edustajilla, työsuojeluvaltuutetuilla ja luottamusmiehillä, on tärkeä rooli häirintävapaan työyhteisön edistämiseksi. He voivat toimia epäasiallisesti kohdellun tukena ja osallistua asian selvittämiseen esimiehen kanssa. He ovat myös yhteistyötoimikunnan jäseninä mukana luomassa toimintatapoja ja seuraavat niiden toimivuutta ja noudattamista sekä hyvään käytökseen sitoutumista työpaikalla.