



Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan toiminnallinen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

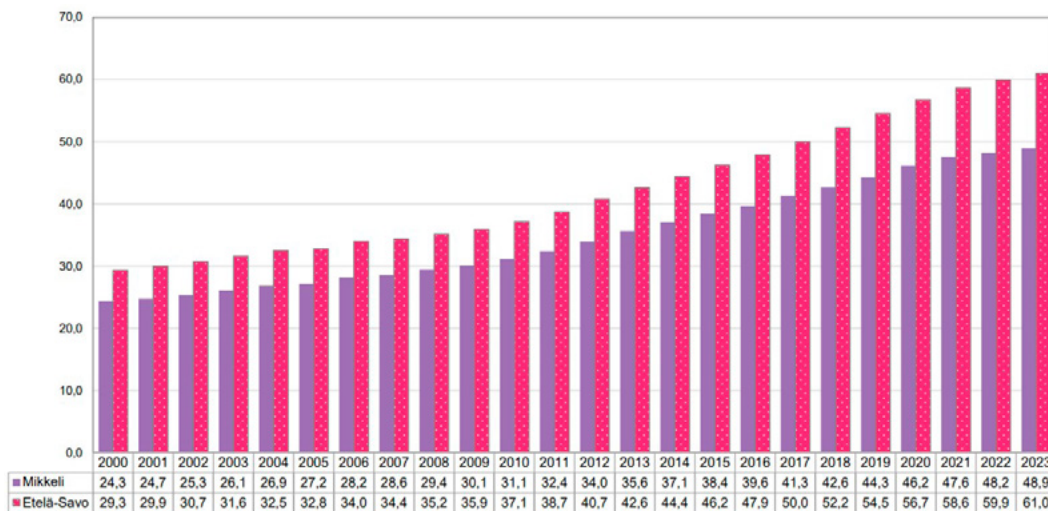
Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta

Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta on noin 38 000 jäsenen yhteisö Etelä-Savossa. Vuonna 2024 on kastettuja 207, liittyneitä 163, kuolleita 533, eronneita 325, muuttoliikettä -59, rippikoululaisia 480, avioliittoja 127 ja kirkollisia vihkimisiä 66. (11/24 mennessä). Ristiinan ja Suomenniemen kunnat liittyivät Mikkeliin vuonna 2013, jolloin tapahtui myös kuuden seurakunnan seurakuntaliitos. Puumalan seurakunta liittyi Mikkeliin tuomiokirkkoseurakuntaan vuonna 2023. 1.1.2013 alkaen Mikkelissä on toiminut yksi suuri seurakunta, Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta. Seurakunnassamme on seitsemän alue seurakuntaa:

- ✝ **Anttola**
- ✝ **Haukivuori**
- ✝ **Puumala**
- ✝ **Ristiina**
- ✝ **Ristimäki**
- ✝ **Savilahti**
- ✝ **Suomenniemi**

Seurakunnan työntekijöitä on noin 100. Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan alueella toimivat seuraavat herätysliikkeet: Suomen Evankelisluterilainen Kansanlähetys, Kansan Raamattuseura, Suomen Raamattuopisto, Vanhoillislestadiolaiset, Esikoislestadiolaiset, Herännäisyys.

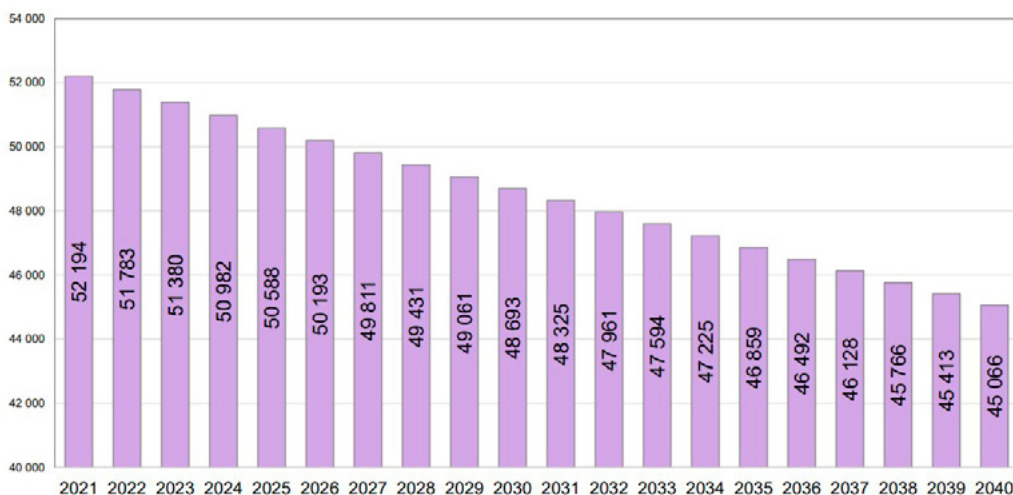
Mikkelin kaupungissa asuu noin 52 000 asukasta. Asukasluvultaan kaupunki on Suomen 18:nneksi suurin. Mikkelin pinta-ala on 3 229,57 km² ja väestötiheys on 20,4 asukasta/km².



Taulukko 1:

Vanhushuoltosuhte (yli 65-v/15-64-v) Mikkelissä 2000-2023, %

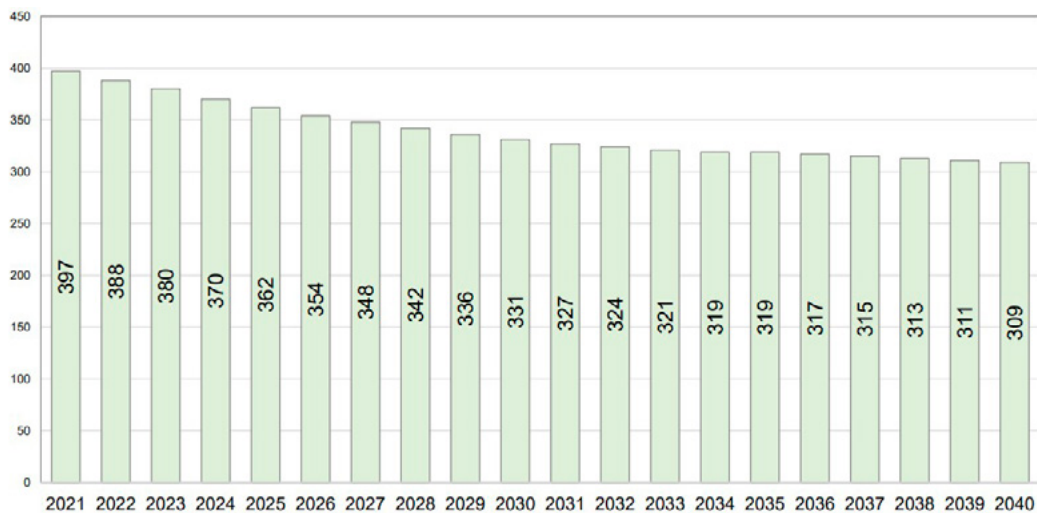
Lähde: Etelä-Savon Maakuntaliitto/ Tilastokeskus, Statfin



Taulukko 2:

Mikkelin väestöennuste vuoteen 2040

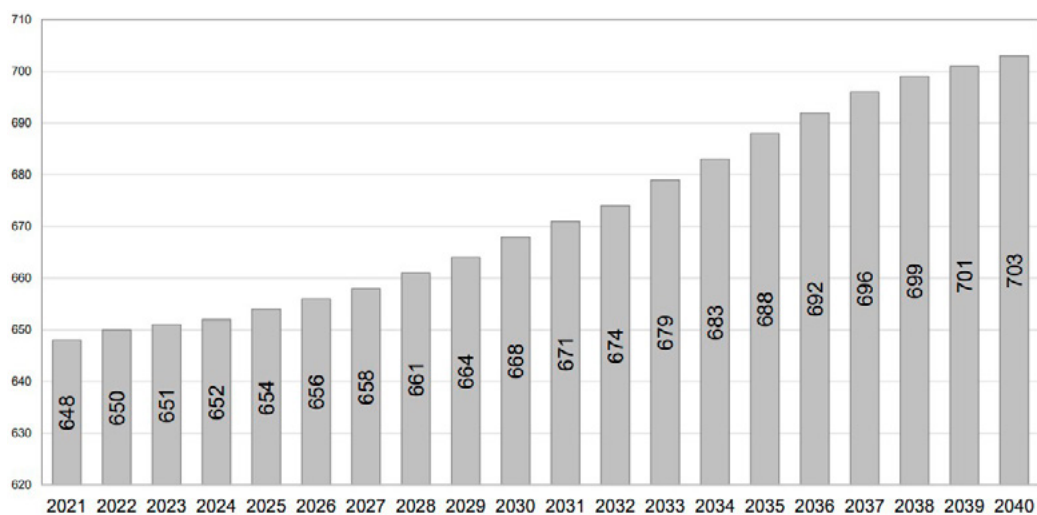
Lähde: Etelä-Savon Maakuntaliitto/ Tilastokeskus, Statfin/Väestö/ Väestöennuste 2021



Taulukko 4:

Syntyneiden ennuste Mikkelissä vuoteen 2040

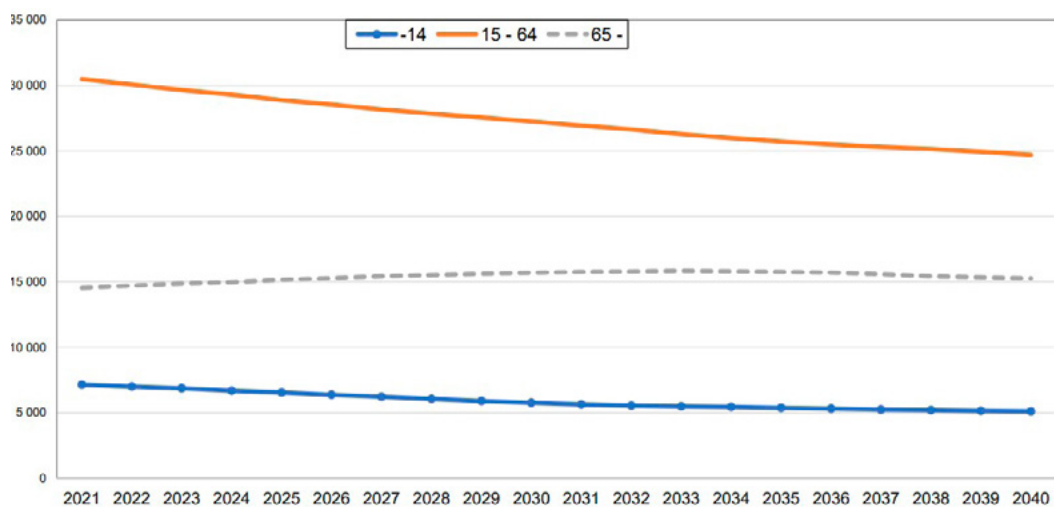
Lähde: Etelä-Savon Maakuntaliitto/
Tilastokeskus, Statfin/Väestö/
Väestöennuste 2021



Taulukko 5:

Kuolleiden ennuste Mikkelissä vuoteen 2040

Lähde: Etelä-Savon Maakuntaliitto/
Tilastokeskus, Statfin/Väestö/
Väestöennuste 2021



Taulukko 6:

Väestöennuste ikäryhmittäin Mikkelissä vuoteen 2040

Lähde: Etelä-Savon Maakuntaliitto/
Tilastokeskus, Statfin/Väestö/
Väestöennuste 2021

Toiminnallisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmän toiminta vuonna 2024

Työryhmän nimeäminen

Kirkkoneuvosto nimesi 14.5.2024 kokouksessaan toiminnallisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työryhmään:

- | | |
|--|---------------------------|
| † Arja Huuskosen (<i>puheenjohtaja</i>) | † Emma Kauhasen |
| † Jenni Koskenkorvan (<i>varapuheenjohtaja</i>) | † Henna Tapanaisen |
| † Maria Vasamaan (<i>sihteeri</i>) | † Jussi Romppaisen |
| † Taimi Reima-Luukkasen | † Aku Virmasen |
| † Petteri Kilpeläisen | † Eija Peuran |

Alkukartoitus

Strategian mukaisesti:

- † Kutsumme hyväksyen ja suvaitsevasti kaikkia ihmisiä yhteyteen ja osallisuuteen.
- † Käymme kunnioittavaa keskustelua erilaisista mielipiteistä huolimatta.
- † Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Toimimme aktiivisesti kiusaamista, vihapuhetta ja syrjintää vastaan.
- † Edistämme ihmisoikeuksia ja positiivista uskonnonvapautta.

Seurakunnalla on toiminnassaan tällä hetkellä sateenkaareva seurakuntatyö ja sateenkaarimessu. Lisäksi on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa yhdyshenkilö tuomiokapituliin ja yhdyshenkilö vanhus- ja vammaisneuvostossa sekä yhteistyötä näkövammaisten kanssa. Henkilöstölle on jaettu ohjeistus turvallisemman tilan periaatteista. Maaliskuussa 2025 toteutetaan henkilöstölle ja luottamushenkilöille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus.

Seurakunnan tehtäviin kuuluu avioliittoon vihkiminen ja toimintaamme kuuluu myös Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tunnustukseen perustuva avioliittotyö. Avioliittotyö nojaa sekä työntekijäresursseihin että vapaaehtoiisiin. Tiedostamme sen, että valtakunnallisesti kirkossa käydään keskustelua avioliittokysymyksestä ja suhtaudumme eri mielipiteisiin kunnioittavasti.

Työryhmä teki seurakunnan toiminnan arvioinnin Ovet auki kaikille- julkaisun ennalta määriteltyjen sisältöalueiden mukaisesti. Sen mukaan seurakuntamme on tasolla ”aloittelija” kaikilla muilla alueilla, paitsi kohdissa ”määrittelytyö” sekä ”työn fokus”. Niissä määrittyi tasoksi ”kehittyjä”. Kehittyjätasolla ihmisarvon edistäminen on määritelty yleisellä tasolla ja tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun merkityksestä seurakunnalle viestitään avoimesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä suunnitellaan huomioiden seurakunnan sisäiset tarpeet ja tilanteet ja työssä huomioidaan satunnaisesti toimintaympäristön ja yhteiskunnan syrjivät rakenteet. (*Liite 1*).

Kyselyn toteutus ja tulokset

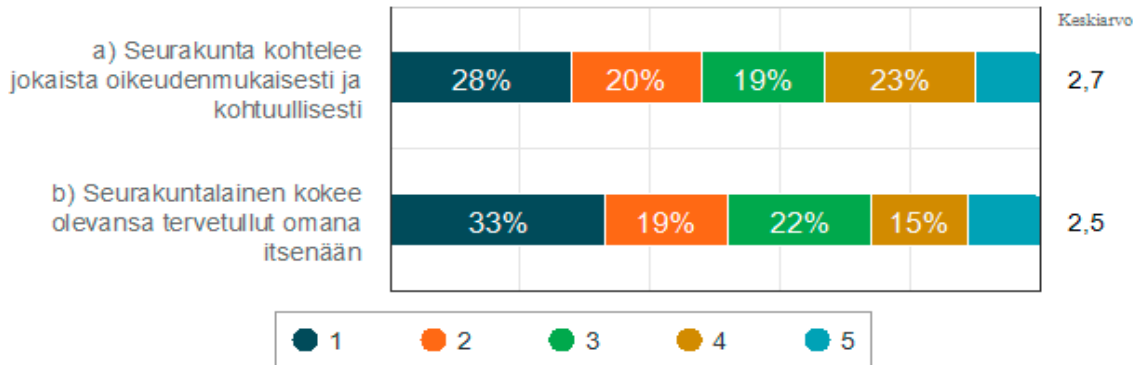
Työntekijöille, luottamushenkilöille ja seurakuntalaisille toteutettiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely Webropol-kyselynä, joka oli avoinna 9.9.–27.9.2024. Paperisia kyselyitä oli jaossa diakonian ryhmille ja kaikissa kirkoissa. Vastauksia saatiin 113 kappaletta. Alla raportti ja yhteenveto avoimista vastauksista.

Perusraportti

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnassa

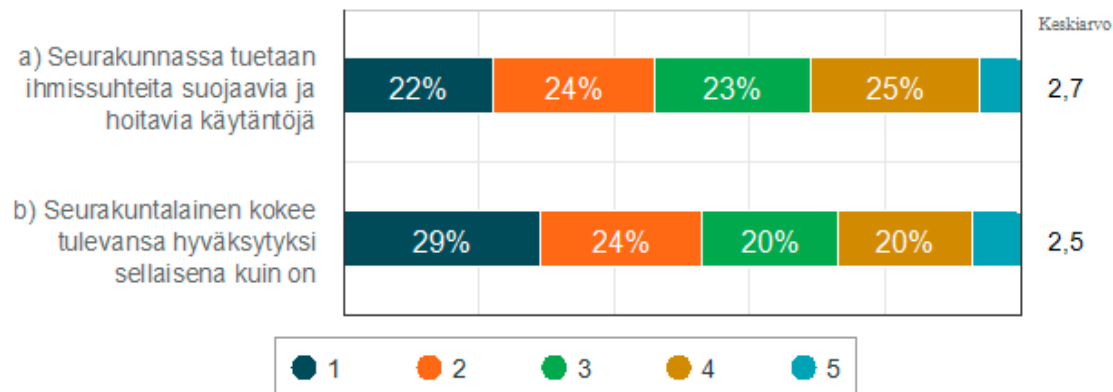
Vastaajien kokonaismäärä: 113

1. Kunnioittamisasenne (Vastaajien määrä: 111)



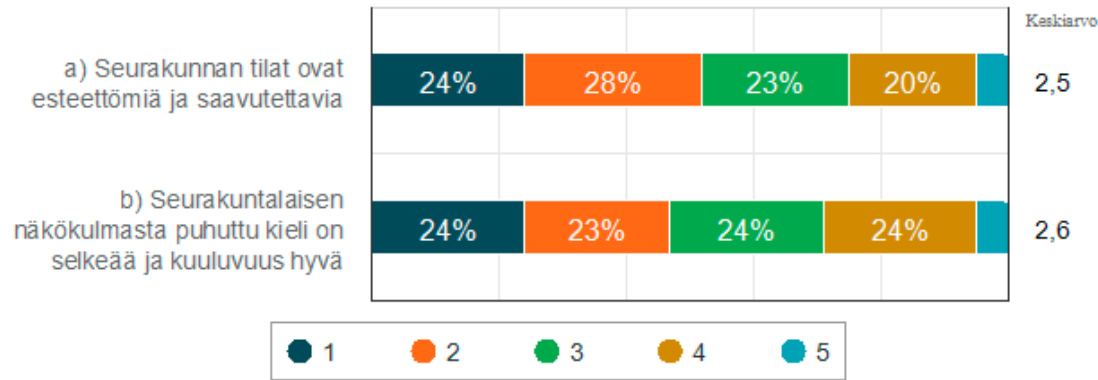
	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
a) Seurakunta kohtelee jokaista oikeudenmukaisesti ja kohtuullisesti	28,0%	19,8%	18,9%	23,4%	9,9%	2,7	3,0
b) Seurakuntalainen kokee olevansa tervetullut omana itsenään	32,7%	19,1%	21,8%	15,5%	10,9%	2,5	2,0
Yhteensä	30,4%	19,5%	20,4%	19,5%	10,4%	2,6	3,0

2. Lähimmäisenrakkaus (Vastaajien määrä: 112)



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
a) Seurakunnassa tuetaan ihmissuhteita suojaavia ja hoitavia käytäntöjä	21,8%	24,6%	22,7%	24,5%	6,4%	2,7	3,0
b) Seurakuntalainen kokee tulevansa hyväksytyksi sellaisena kuin on	28,9%	24,3%	19,8%	19,8%	7,2%	2,5	2,0
Yhteensä	25,4%	24,5%	21,3%	22,2%	6,8%	2,6	3,0

3. Saavutettavuus (Vastaajien määrä: 112)

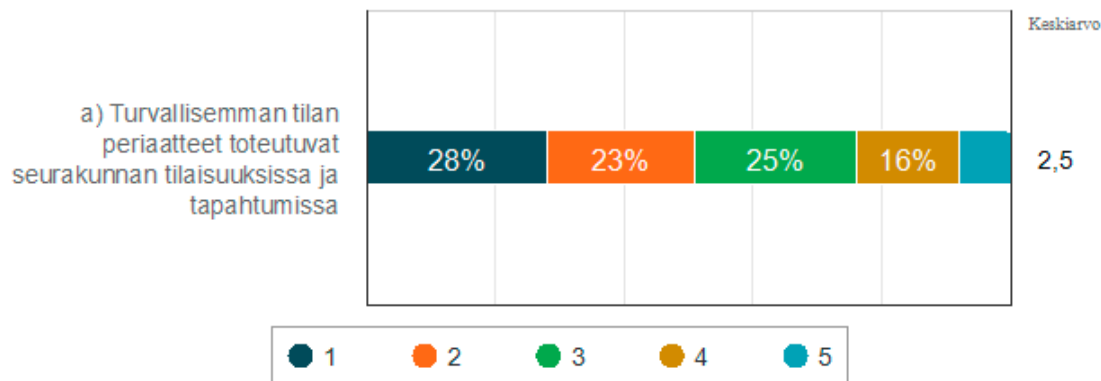


	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
a) Seurakunnan tilat ovat esteettömiä ja saavutettavia	24,3%	28,0%	23,4%	19,8%	4,5%	2,5	2,0
b) Seurakuntalaisen näkökulmasta puhuttu kieli on selkeää ja kuuluuus hyvä	24,1%	23,2%	24,1%	24,1%	4,5%	2,6	3,0
Yhteensä	24,2%	25,6%	23,8%	22,0%	4,5%	2,6	3,0

4. Turvallisempi tila (Vastaajien määrä: 104)

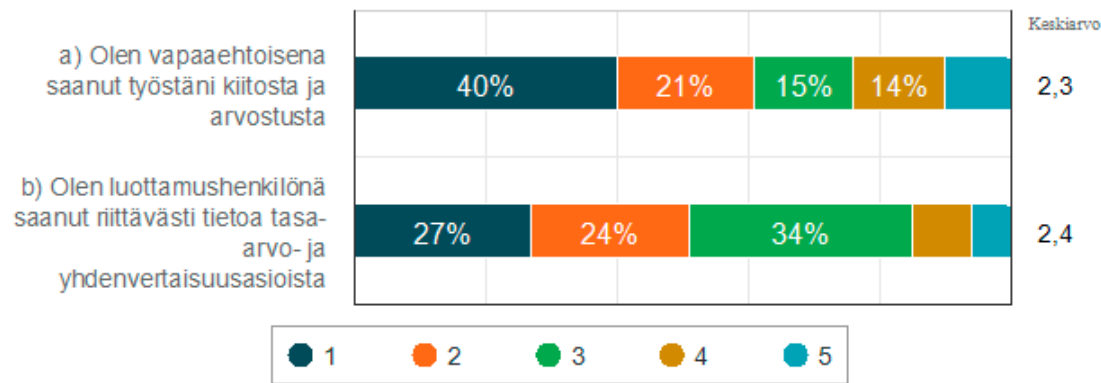
Turvallisemman tilan periaate:

Kunnioita toisen henkilökohtaista fyysistä ja psyykkistä tilaa. Kunnioita kaikkia, älä tee oletuksia. Ei kehosyrjintää. Kunnioita toisten mielipiteitä, uskomuksia, kokemuksia ja eriäviä näkökantoja. Ole vastuussa omasta toiminnastasi ja käytöksestäsi. Anna tilaa. Puutu häirintään.



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
a) Turvallisemman tilan periaatteet toteutuvat seurakunnan tilaisuuksissa ja tapahtumissa	27,9%	23,1%	25,0%	16,3%	7,7%	2,5	2,0

5. Vapaaehtoisuus ja luottamustehtävät (Vastaajien määrä: 52)



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
a) Olen vapaaehtoisena saanut työstäni kiitosta ja arvostusta	40,4%	21,1%	15,4%	13,5%	9,6%	2,3	2,0
b) Olen luottamushenkilönä saanut riittävästi tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista	27,3%	24,2%	33,3%	9,1%	6,1%	2,4	2,0
Yhteensä	33,9%	22,7%	24,4%	11,3%	7,9%	2,4	2,0

Parhaat ”arvosanat” saavutettiin vastauksissa: Seurakuntalainen kokee olevansa tervetullut omana itsenään, seurakuntalainen kokee tulevansa hyväksytyksi sellaisena kuin on sekä turvallisemman tilan periaatteet toteutuvat seurakunnan tilaisuuksissa ja tapahtumissa.

Huonoimmat ”arvosanat” saatiin vastauksissa: Seurakunnassa tuetaan ihmissuhteita tukevia ja suojaavia käytäntöjä, seurakuntalaisen näkökulmasta puhuttu kieli on selkeää ja kuuluvuus hyvä sekä seurakunnan tilat ovat esteettömiä ja saavutettavia.

Koonti avoimista vastauksista:

Mitkä seurakunnan tilat ovat mielestäsi tila- ja audiovisuaalisilta ratkaisuiltaan toimivia? Missä koet puutteita ja miksi?

- ✚ Audiovisuaalisesti hyväksi koetut tilat: Haukivuoren, Ristiina ja Suomenniemen kirkot, Pirttiniemisali, Ristimäkisali, Lähemäen seurakuntatalo.
- ✚ Audiovisuaalisesti puutteelliseksi koetut tilat: Tuomiokirkko, Puumalan kirkko, Pitäjänkirkko
- ✚ Liikuntarajoitteiselle, pyörätuolia tai rollaattoria käyttävälle useat tilat ovat haastavia; luiskat, ovet, portaat, sokkelot...
- ✚ Näkörajoitteiselle puutteelliset opasteet
- ✚ Inva-we tilat puuttuvat useista tiloista.

Oletko kohdannut seurakunnan tilaisuuksissa tai tapahtumissa turvallisemman tilan periaatteiden vastaista toimintaa? Jos olet, haluaisitko kertoa lisää?

- ✚ Suurin osa vastaajista ei ole kokenut periaatteiden vastaista toimintaa
- ✚ Epäkunnioittava kommentointi somessa ja tosielämässä
- ✚ Kaikille annettava tilaa kommentoida asiallisesti
- ✚ ”Konservatiivien ja liberaalien” vastakkainasettelu seurakuntalaisissa näkyy kyselyn vastauksissa
- ✚ Toisten mielipiteiden vähättely

Seuranta

Mitä asioita seurakunnan itsearviointi paljasti?

- milloin ja miten selvitys tehtiin?
- mihin toiminnan osa-alueisiin on puututtava pian?
- mitkä ovat pidemmän aikavälin kehittämistarpeita?

Kehitettävä osa-alue	Tavoite	Kehittämistoimenpiteet	Aikataulu & vastuhenkilö	Arvioinnin tulokset
Seurakunnan tilat tavoitettavammaksi	Esteettömyyden parantaminen Audiovisuaalisuuden parantaminen	Rampit, kynnykset, opasteet, luiskat, ovet, portaat, sokkelot, äänentoiston parantaminen	2025–2028 Kiinteistöpäällikkö	
Turvallisempien tilojen luominen	Tietoisuuden lisääminen turvallisemman tilan periaatteista	Koulutuksen lisääminen henkilöstölle, luottamushenkilöille ja vapaaehtoisille	3/2025 2026 2027 tuomiorovasti	

Kehitettävä osa-alue	Tavoite	Kehittämistoimenpiteet	Aikataulu & vastuhenkilö	Arvioinnin tulokset
Kunnioittamisasenne ja lähimmäisenrakkautta	Kunnioittava vuorovaikutustapahtumissa ja tilaisuuksissa	Sanoitetaan turvallisemman tilan periaatteita tilaisuuksissa; ne luodaan työaloittain toimiviksi	2025-2026 Esihenkilöt	
	Kunnioittava vuorovaikutus sosiaalisessa mediassa	Pidetään esillä kunnioittavan käytöksen ohjeistusta Some- käyttäytymisen seuranta ja moderointi	Jatkuva Sometiimi	

Seuraavan kerran suunnitelma päivitetään vuonna 2028.

Liitteet

Saavutettavan version tämän dokumentin liitteistä löydät verkosta osoitteesta <https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2024/03/Ovet-auki-kaikille-Toiminnallinen-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-kirkolle-ja-seurakunnille-151.pdf>

Linkki vie Suomen evankelisluterilaisen kirkon verkkosivuille *Ovet auki kaikille* -suunnitelmaan (pdf). Oleellinen osuus alkaa linkitetyn dokumentin sivulta 30.

Sisältöalue	Aloittelija	Kehittyjä	Suunnannäyttjä
Määrittelytyö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on tunnistettu tarve pohtia, kuinka jokaisen ihmisarvon edistäminen seurakunnassa tulisi määritellä.	Ihmisarvon edistäminen on määritelty yleisellä tasolla ja tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun merkityksestä seurakunnalle viestitään avoimesti.	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet on yksityiskohtaisesti määritelty. Määritelmässä on huomioitu seurakunnan tasa-arvotyön haasteet. Ihmisarvoisen kohtelun ja edistämisen sisällöt ovat osa seurakunnan strategiaa.
Työn fokus	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä suunnitellaan seurakunnan sisäisten tarpeiden / tilanteiden lähtökohdista.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä suunnitellaan huomioiden seurakunnan sisäiset tarpeet / tilanteet. Työssä huomioidaan satunnaisesti toimintaympäristön / yhteiskunnan syrjivät rakenteet.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä suunnitellaan huomioiden niin seurakunnan sisäiset tilanteet kuin toimintaympäristön ja yhteiskunnan syrjivät rakenteet, esim. käytössä on yhdenvertaisuussuunnittelu. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö huomioi erityisesti sellaiset ryhmät, jotka ovat yhteiskunnassa / seurakunnan eri osa-alueilla aliedustettuina tai heikommassa asemassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö rakentuu jatkuvalla syrjintätietoisuudelle ja huomioi monimuotoisuuden.
Tavoitteet	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle on tunnistettu tarve asettaa selkeitä tavoitteita. Seurakunnassa käydään keskustelua tavoitteiden asettamisesta.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle on asetettu ylätasoa tavoitteita. Keskustelua käydään työn eri osa-alueiden tavoitteiden asettamisesta.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle on asetettu tavoitteita eri tasoille, toiminnoille ja ajanjaksoille. Seurakunta on asettanut koko organisaatiota koskevat tavoitteet, ja niitä tukemaan eri toimintamuotojen tavoitteet, sekä yksilötavoitteita esihenkilöasemassa oleville. Käytössä on sekä tulostavoitteita että prosessitavoitteita, joiden toteutusta arvioidaan systemaattisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta seurataan jatkuvasti. Seurakunnan toiminnan vuosiarviointeissa on katsaus tilanteeseen. Seurakunnan päätöksentekojen toimintaan kerrotaan siitä, millainen on toiminnallinen tasa-arvo-tilanne seurakunnassa.



Sisältöalue	Aloittelija	Kehittyjä	Suunnannäyttäjä
Edistymisen seuranta	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on tunnistettu tarve luoda selkeät mittarit seuraamaan työn tavoitteiden toteutumista.	Keskustelua mittauksesta käydään osana tavoitteiden asettamista. Osalle asetettuja tavoitteita on käytössä selkeät mittarit seuraamaan edistymistä.	Kaikkiin asetettuihin tavoitteisiin on käytössä selkeät mittarit. Edistymistä seurataan eri tasoilla (seurakunta, työmuoto, yksittäinen toimija) ja eri toiminnoissa.
Resurssit	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on tunnistettu tarve resursoida työlle henkilötyöaika, nyt teemaa edistetään osana muita työtehtäviä. Keskustelua käydään tarpeesta luoda seurakuntaan työtä tukeva verkosto.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaa henkilö, jonka työajasta selkeä %-osuus on resursoitu tälle työlle. Suuremmissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä kehitetään verkostoa tukemaan yhdenvertaisuustyötä.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön on nimetty yksi tai useampia asiantuntijoita. Johtoryhmässä on henkilö, jolle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat on osoitettu.
Sitoutuminen	Seurakunnassa on tunnistettu tarve viestiä sitoutumisesta edistää jokaisen ihmisen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.	Seurakunta viestii sisäisesti ja ulkoisesti ja kuvaa sitoutumistaan yleisellä tasolla.	Seurakunta viestii sisäisesti ja ulkoisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstään, sitoutumisestaan, tavoitteistaan ja työn painopisteistä.
Kielenkäyttö ja terminologia	Seurakunta on kiinnittänyt huomiota käyttämäänsä kieleen, että sanoille ja termeille eri ihmiset antavat eri merkityksiä.	Seurakunta on tunnistanut käsitteet, joiden käyttöä se haluaa muuttaa.	Seurakunta on vakiinnuttanut tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnioittavat käsitteet kaikessa toiminnassaan.
Monimuotoisuuden kartoittaminen	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on tunnistettu tarve kartoittaa henkilöstön ja luottamushenkilöiden koostumusta. Koostumuksessa huomioidaan sukupuoli, ikä ja koulutus.	Luottamushenkilöiden ja henkilöstön monimuotoisuutta kartoitetaan satunnaisesti anonyymisti huomioiden useampia identiteettejä sukupuolen, iän ja koulutuksen lisäksi. Seurakunta viestii monimuotoisuuskartoituksen tuloksista satunnaisesti eri sidosryhmille.	Seurakunnan monimuotoisuutta kartoitetaan säännöllisesti huomioiden useampia identiteettejä, sukupuolen, iän ja koulutuksen lisäksi. Kartoituksessa huomioidaan eri toiminnot ja tehtävät. Seurakunta viestii monimuotoisuuskartoituksen tuloksista säännöllisesti eri sidosryhmille.



Sisältöalue	Aloittelija	Kehittyjä	Suunnannäyttäjät
Yhdenvertaisuuden kokemuksen kartoittaminen	Seurakunnassa on tunnistettu tarve kartoittaa toimintaan osallistuvien kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta, ja on aloitettu keskustelu havaituista puutteista. Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan parin kysymyksen avulla seurakunnan palautekyselyssä.	Yhdenvertaisuuden kokemusta kartoitetaan satunnaisesti seurakuntalaisille suunnatun yhdenvertaisuuskyselyn avulla. Keskustellaan mahdollisuuksista huomioida eri ryhmät kartoituksen vastauksissa. Seurakunta viestii kartoituksen tuloksista satunnaisesti eri sidosryhmille	Yhdenvertaisuuden kokemuksia kartoitetaan säännöllisesti. Kartoitus koostuu seurakuntalaisille suunnatusta anonyymistä kyselystä ja haastattelusta / havainnoinneista. Kysely mahdollistaa eri ryhmien kokemusten tunnistamisen. Tilannetta seurataan vuoden mittaan säännöllisillä "pulssikysymyksillä". Seurakunta viestii säännöllisesti kartoitusten tuloksista eri sidosryhmille ja luottamushenkilöille.
Yhdenvertaisuuskulttuurin rakentaminen: aktiivisen puuttujan rooli	Seurakunnassa on tunnistettu tarve sekä huomioida epäasiallista käytöstä havaitsevien rooli yhdenvertaista kulttuuria rakennettaessa että luoda edellytyksiä aktiiviseen epäkohtiin puuttumiseen.	Seurakunnassa on keskusteltu ja kehitetään tapoja, jolla epäasiallista käytöstä havaitsevat osaavat ja uskaltavat puuttua asiaan rakentavalla tavalla.	Seurakunnassa tuetaan aktiivisesti epäasialliseen käytökseen puuttumista rakentavalla tavalla ja asiaa pidetään säännöllisesti esillä keskusteluissa. Seurakunnassa seurataan kokemuksia epäasialliseen käytökseen puuttumisen onnistumisista ja haasteista, ja haasteisiin pyritään puuttumaan.
Yhdenvertaisuuskulttuurin rakentaminen: kielitietoisuus	Seurakunnassa on tunnistettu tarve pohtia kielen roolia yhdenvertaista ja kaikille avoimen yhteisön kulttuuria rakennettaessa.	Seurakunnassa kehitetään ja on kehitetty luottamushenkilöiden ja seurakuntalaisten kielitietoisuutta sekä käytäntöjä vahvistamaan yhdenvertaisuutta kielen kautta. Olemassa olevia käytäntöjä hyödynnetään satunnaisesti.	Seurakunnassa on käytäntöjä, joilla tuetaan yhdenvertaisuuden kokemusta kielen näkökulmasta ja niitä hyödynnetään systemaattisesti. Yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden toteutumista kielen näkökulmasta seurataan ja haasteisiin puututaan.



Sisältöalue	Aloittelija	Kehittyjä	Suunnannäyttäjät
Ohjeet ja työkalut syrjintä-tilanteisiin	Seurakunnassa tunnistettu tarve kehittää ohjeita eri syrjintä- ja häirintätilanteisiin sekä seurakuntalaisten ja luottamushenkilöiden tietoisuutta ohjeista.	Seurakunnassa kehitetään ja on kehitetty seurakuntalaisten ja luottamushenkilöiden kielitietoisuutta sekä käytäntöjä vahvistamaan inklusiivisuutta kielen kautta. Olemassa olevia käytäntöjä hyödynnetään satunnaisesti. Seurakunnassa kehitetään ja on kehitetty toimintaohjeita eri syrjintä- ja häirintätilanteita varten. Ohjeista viestitään satunnaisesti eri tilanteissa.	Seurakunnassa on käytössä toimintaohjeet eri syrjintä- ja häirintätilanteisiin, ja niistä viestitään säännöllisesti eri kanavissa ja koulutuksissa. Seurakunnassa on käytössä anonyymi syrjinnän ja häirinnän ilmoituskanava.
Yhdenvertaisuuskoulutukset	Seurakunnassa on tunnistettu tarve kouluttaa luottamushenkilöitä monimuotoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta. Keskustelua käydään koulutusten teemoista ja toteuttamisesta.	Luottamus- ja vapaaehtoistehtävissä oleville on tarjottu koulutusta monimuotoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta. Osalle järjestetään satunnaisesti koulutuksia eri ihmisarvotyön teemoista. Pehdytyksessä seurakunnan uudet luottamushenkilöt koulutetaan yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuustavoitteista ja -arvoista.	Seurakunnassa koulutetaan toimijoita systemaattisesti yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta. Koulutukset kattavat eri teemoja ja tarjolla on myös kohdennettuja koulutuksia eri ryhmille. Seurakunnan yhdenvertaisuustavoitteista ja toimintatavoista koulutetaan pehdytyksessä. Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskoulutusten vaikutuksia seurataan.

Taulukoiden lähteenä on käytetty FIBS-monimuotoisuusjohtamisen mallia.