

| Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite | Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset |
|---|---|
| <p>Vantaan kaupungille laadittava seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun tunnistamisen ja puuttumisen toimintaohjeet</p> <p>Työsuojelulainsäädäntö vaatii työnantajaa puuttumaan ja ehkäisemään häirintää. Työturvallisuuslain 28 § velvoittaa työnantajaa puuttumaan ja selvittämään tietoonsa tullut terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava häirintä tai epäasiallinen kohtelu työssä. Häirintänä pidetään työturvallisuuslain 28§:n mukaan epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Myös seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä kuuluu työturvallisuuslain 28 § piiriin.</p> <p>Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilöä henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Häirinnällä tiedetään olevan uhrilleen monenlaisia vahingollisia vaikutuksia etenkin psyykkiseen hyvinvointiin ja turvallisuuden kokemiseen. Häirinnästä on myös lyhyt matka yhä vakavampaan väkivaltaan kuten seksuaaliseen ahdisteluun. Raiskaus tai sen yritys sekä fyysinen seksuaalinen ahdistelu ovat rikoslain nojalla rangaistavia tekoja. Seksuaalinen ahdistelu on ollut rikos vuodesta 2014 alkaen. Rikoslain mukaan seksuaalinen ahdistelu tarkoittaa seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaavaa fyysistä tekoa.</p> <p>Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan seksuaalista häirintää kahden viime vuoden aikana oli kokenut 39 prosenttia naisista ja 17 prosenttia miehistä. Seksuaalinen häirintä kohdistui erityisesti alle 35-vuotiaisiin naisiin, joista häirintää oli kokenut yli puolet. Miehillä seksuaalisen häirinnän eri muotojen osuudet jäivät alle kymmenen prosentin. Vantaalla seksuaalista häirintää raportoi 11 % alle 30-vuotiaista (muissa ryhmissä 2-7 %) viimeisimmässä kunta-10 kyselyssä vuonna 2020. Naisten kokema väkivalta työpaikoilla ja seksuaalinen häirintä on lisääntynyt viime vuosina.</p> | <p><u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Eve Rämö</i></p> <p><u>Aloitteen allekirjoittajat:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanja Aidanjuuri 2. Tiina Tuomela 3. Anu Hall 4. Vaula Norrena 5. Tuomas Mutanen 6. Reija Friman 7. Maija Rautavaara 8. Sirpa Siru Kauppinen 9. Tuire Kaimio 10. Naima EL Issaoui 11. Minna Räsänen 12. Suvi Karhu 13. Mikko Viilo 14. Ulla Kaukola 15. Marjo Vacker 16. Nina Nummela 17. Tarja Eklund 18. Ida Tamminen 19. Naima El Issaoui 20. Minttu Sillanpää 21. Pirjo Luokkala 22. Eeva Tikkanen 23. Eva Tawasoli 24. Funda Demiri 25. Anssi Aura 26. Antero Eerola |

Kunta-alalla työskentelevästä henkilöstöstä noin 80 prosenttia on naisia.

Häirintää ja epäasiallista kohtelua voi esiintyä työssä usealla tavalla. Työnantaja itse tai tämän edustaja voi kohdistaa häirintää työntekijään. Työntekijä voi häiritä tai kohdella toista työntekijää tai esimiestä epäasiallisesti. Myös asiakas tai muu työyhteisön ulkopuolinen henkilö voi kohdella työntekijää epäasiallisesti. Häirintää ja vakavammassa muodossa ahdistelua tapahtuu siis vaihtelevissa ympäristöissä: työyhteisöissä, asiakastilanteissa ja somessa.

Vantaalla ei tällä hetkellä ole ohjeita tai suunnitelmaa seksuaalisen häirinnän järjestelmälliseen huomaamiseen, puuttumiseen ja pois kitkemiseen. Sellaisia tarvitaan. Seksuaalisuuteen liittyvällä häirinnällä ja väkivallalla voidaan todeta oleva erityisen haavoittavia piirteitä. Lisäksi huomattava osa siitä ei tule koskaan julki, sillä uhrin eivät tunnista kokemuksiaan häirinnäksi, he häpeävät ja he syyllistävät itseään kokemastaan häirinnästä. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun syntymistä tulee ennaltaehkäistä ja työnantajan tulee tunnistaa häirinnän riskitekijät työpaikalla. Työn vaarojen arvioinnin avulla työnantajan tulee selvittää, ilmeneekö työssä häirintää tai häirinnän riskitekijöitä. Tarvitsemme toimintaohjeita myös tilanteeseen, jotka johtavat rikosprosessiin, kun työntekijät kokevat työssään esimerkiksi seksuaalista ahdistelua.

Tällä hetkellä Vantaan henkilöstön ohjeistuksessa, tasa-arvo suunnitelmissa eikä henkilöstökertomuksessa kiinnitetä huomiota seksuaaliseen häirintään. Pelkkä nollatoleranssi ei riitä, jos ilmiöön puuttumisen toimintaohjeet puuttuvat kokonaisuudessaan. Tarvitaan keskustelua, koulutusta ilmiön tunnistamiseen sekä selkeät toimintaohjeet ja ohjeet häirinnän kohteeksi joutuneen tueksi. Erityisesti ohjeistuksesta puuttuu seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun ohjeistus liittyen asiakastyöhön ja someen. On oltava ohjeet siitä, miten kotikäynnillä oleva työntekijä voi tehdä ilmoituksen asiakkaan tekemästä häirinnästä ja miten tilanteeseen puututaan ja miten työnantaja voi tukea

rikosprosessissa. Somessa työtehtäviään tekevien työntekijöiden tulee myös olla suojassa häirinnältä ja siihen on systemaattisesti puuttettava.

Me allekirjoittaneet vaadimme, että Vantaa

*Laatii henkilöstölle ohjeet seksuaalisen häirinnän ja seksuaalisen ahdisteluun puuttumiseksi

*Laatii ohjeistuksen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi joutuneen työntekijän tukemiseksi asian selvittelyn ja mahdollisen rikosprosessin ajaksi

*Laatii suunnitelman seksuaalisen häirinnän tunnistamiseksi ja asian esillä pitämisestä

Vantaalla 25.4.2022