



Vastaus Eve Rämön ja 26 muun valtuutetun aloitteeseen Vantaan kaupungille laadittava seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun tunnistamisen ja puuttumisen toimintaohjeet

VD/4980/00.02.00.03/2022

RV/K-ML/MT

Eve Rämö sekä 26 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”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.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön 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.

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 kokemaa väkivaltaa työpaikoilla ja seksuaalinen häirintä on lisääntynyt viime vuosina.

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 puututtava.

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

Kaupunginvaltuusto 25.4.2022 § 27

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Henkilöstön ja konsernipalveluiden palvelualue toteaa aloitteesta seuraavaa:

Vantaan kaupungilla on ohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun puuttumiseen ja asian käsittelyyn. Ohjeet on päivitetty viimeksi syksyllä 2019. Ohjeet löytyvät kaupungin intranetistä [Virkusta](#). Seksuaalinen häirintä on yksi häirinnän muoto ja mainittu Vantaan ohjeissa ja siihen puuttuminen ja sen käsittely etenee samanlaisella prosessilla kuin muu häirintä.

Kunta10-tutkimuksen mukaan Vantaan kaupungin työntekijöistä (kyselyyn vastanneista) on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana noin 5 % (2020: 4,7 % ja 2018: 5,4 %). Vuoden 2020 kyselyyn vastanneiden joukosta se tarkoittaa 315 henkilöä. Koko Kunta10-aineistossa määrä oli vähän suurempi (2020: 5,3 % ja 2018: 6,1 %). Seksuaalista häirintää kokeneista vain noin 40 % on ilmoittanut asiasta työnantajalle, joten todennettu tapausten määrä on paljon pienempi. Tuloksissa ei ole eritelty sitä, onko häirintäkokemus tullut työkaverin, esihenkilön tai asiakkaan taholta. Kaikki nämä vaihtoehdot on esitetty kyselyssä.

Kunta10-tulosten (2020) perusteella seksuaalisen häirinnän kokemukset ovat moninkertaiset sosiaali- ja terveystoimessa ja pelastuslaitoksessa kuin muilla toimialoilla.

Työsuojeluvaltuutettujen ja työkyky- ja työsuojeluasiantuntijoiden kokemusten mukaan seksuaalisen häirinnän kokemukset näyttävän lisääntyneen tai ainakin kokemuksia tuodaan useammin esille. Etenkin näin on sosiaali- ja terveystoimessa, mutta myös muualla. Se, että tapauksia tuodaan esiin, on erinomainen asia.



Työsuojeluvaltuutetuilla ja asiantuntijoilla on ollut käytettävissä omissa perehdytyksissään ja valmennuksissaan intran ohjeita laajempi materiaali, jossa myös seksuaalinen häirintä on otettu omaksi asiakokonaisuudeksi. Tämä materiaalin pohjalta ollaan työstämässä yhteistoiminnassa erilliset ohjeet seksuaalisen häirinnän osalta.

Asiaa on pidetty esillä vuosittain työsuojelun toimintaohjelmassa, jossa on selkeästi asetettu nollatoleranssi ja jonka mukaan jokainen esille tullut tapaus selvitetään. Vuoden 2023 työsuojelun toimintaohjelmassa epäasiallinen kohtelu, häirintä ja seksuaalinen häirintä nostetaan yhdeksi kolmesta painopisteestä. ”Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu”- ohje on tarkoitus uusida ja samalla laatia seksuaalisesta häirinnästä oma ohje, joka voi olla joko erillinen ohje tai joka voi sisältyä ”Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu”- ohjeeseen omana osionaan. Seksuaalista häirintää koskeva ohje sisältää tunnistamisen ja puuttumisen lisäksi ohjeet siitä, mistä häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutunut työntekijä saa tarvittaessa apua ja tukea. Riittävän tiedottamisen ja valmennuksen tavoitteena on, että koko henkilöstö on tietoinen ohjeesta, osaa tarvittaessa tunnistaa seksuaalisen häirinnän ja tuntee myös toimintatavat mahdollisessa seksuaalisen häirinnän tapauksessa.

Kaupunginhallitus 14.11.2022 § 36

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) antaa aloitteen allekirjoittaneelle Eve Rämön ja 26 muun valtuutetun esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus, ja
- b) esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Merkittiin, että vihreiden kaupunginhallitusryhmä jätti asiaan seuraavan pöytäkirjalausuman:

"Seksuaalisen häirinnän käsittelyyn tarvitaan selkeät, omat ohjeensa. Seksuaalinen häirintä on usein vaikea tunnistaa, eikä siihen osata reagoida. Muutoksen saamiseksi tarvitsemme seikkaperäiset toimintaohjeet, koulutusta sekä asian puheeksiottamista."

Liite:

- allekirjoitettu Eve Rämön ja 26 muun valtuutetun aloite Vantaan kaupungille laadittava seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun tunnistamisen ja puuttumisen toimintaohjeet

Täytäntöönpano: Henkilöstö- ja konsernipalvelut

Muutoksenhakuohje: 3.1 Valitus- ja oikaisuvaatimuskielto

Lisätiedot:

Kirsi-Maria Lievonon, henkilöstö- ja konsernijohtaja, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi