

Kaupunginvaltuusto	§ 148	12.12.2017
Kaupunginhallitus	§ 186	07.09.2020
Kaupunginvaltuusto	§ 83	22.09.2020

Olof Eleniuksen ym. aloite nollatoleranssista seksuaaliselle häirinnälle

916/01.04.01/2017

Kaupunginvaltuusto 12.12.2017 § 148

Päätös Kaupunginvaltuusto merkitsi seuraavan aloitteen tiedoksi:

"Syksyn kuluessa medioissamme on käyty keskustelua seksuaalisesta häirinnästä. Kampanjoiden #metoo ja #dammenbrister myötä on tullut ilmi, kuinka vakavaa ja yleistä seksuaalinen häirintä on. Muutoksen aikaansaaminen vaatii yleistä asennemuutosta ja selkeää kannanottoa seksuaalista häirintää vastaan.

Allekirjoittaneet ehdottavatkin, että Paraisten kaupungissa varmistutaan siitä, ettei seksuaalista häirintää esiinny ja että seksuaaliselle häirinnälle on kaupungissa nollatoleranssi."

Kaupunginhallitus 07.09.2020 § 186

Valmistelija Henkilöstöpäällikkö Peter Lindroos, puh. 044 358 5832
Esittelijä Kaupunginjohtaja Patrik Nygrén, puh. 040 511 4383
etunimi.sukunimi@parainen.fi

Aloite nollatoleranssista seksuaaliselle häirinnälle kirjoitettiin meetoo- ja dammenbrister-kampanjoista käydyin julkisen keskustelun aikaan. Aloitteen allekirjoittajat ehdottavat, että Paraisten kaupungissa varmistutaan siitä, ettei seksuaalista häirintää esiinny ja että seksuaaliselle häirinnälle on kaupungissa nollatoleranssi.

Paraisten kaupunki on jo ennen kuntaliitosta ottanut käyttöön häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vastaisen toimintamallin. Määritelmä ja toimintamalli on kehitetty työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesti: "Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi."

Toimintamallissa häirintä ja epäasiallinen kohtelu määritellään vakavanlaatuiseksi kielteiseksi käyttäytymiseksi, joka on pitkään jatkuvaa ja toistuvaa. Joskus kertaluonteinen tilanne voi olla niin vakava, että myös se edellyttää puuttumista asiaan.

Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneen on ilmoitettava asiasta esimiehelleen itse taikka työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai työterveyshuollon välityksellä. Esimiehellä on velvollisuus selvittää tapahtumien kulku mahdollisimman pian ja ilmoittaa, mihin toimenpiteisiin sen

varmistamiseksi ryhdytään, ettei epäasiallinen käytös toistu. Toimintamallin ja selvittelyprosessin tueksi on olemassa lomake ilmoituksen tekemistä, asian selvittämistä ja työnantajan toimenpiteitä varten. Seuranta varten tehdään lisäksi aina erillinen dokumentaatio.

Toimintamallia koskevassa koulutuksessa korostetaan, että kaupungissa on nollatoleranssi kiusaamiselle ja syrjinnälle. Toimintamalli on sinänsä toiminut hyvin, mutta monet henkilöstöstä ovat pitäneet ”ilmoitus työnantajalle” -lomaketta tarpeettoman raskaana välineenä. Kynnys kirjallisen ilmoituksen tekemiseen on suurempi kuin asian ottaminen puheeksi suullisesti.

Henkilöstöpalvelut ja työsuojelupäällikkö ovat siksi yhdessä työsuojeluvaltuutettujen kanssa aktiivisesti ohjanneet toimintamallia kohti matalamman kynnyksen ”puheeksiottomallia”, jonka tarkoituksena on estää epäasiallinen kohtelu ennen kuin siitä aiheutuu riski terveydelle. Tarkoituksena on, että epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunut henkilö saisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdollisuuden keskustella tilanteestaan sen henkilön kanssa, jonka käytös on ollut epäasiallista. Vasta sitten, jos tilanne ei ratkea yhteisessä keskustelussa, tarvitaan kirjallinen ilmoitus. Puheeksiottomalli on tarkoitettu sovellettavaksi laajemminkin kuin häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvissä tapauksissa; sitä voidaan käyttää myös fyysiseen tai psykososiaaliseen kuormitukseen, työnjakoon ja työjärjestelyihin, työn sisältöön tai työpaikan sosiaaliseen ilmapiiriin liittyvissä asioissa.

Työsuojelutiimin kehittäessä puheeksiottomallia heräsi myös kysymys siitä, tarvitseeko Paraisten kaupunki erillisen seksuaalisen häirinnän vastaisen toimintamallin vai toimiiko nykyinen malli sellaisenaan, koska seksuaalinen häirintä on aina sellainen vakava rikkomus, joka on selvitettävä.

Sen puolesta, että seksuaalinen häirintä tulisi nostaa vielä selvemmin esiin, puhuu se, että työsuojeluviranomaiset katsovat, että seksuaalista häirintää koskevat tapaukset on käsiteltävä huomattavasti alemmalla valvontakynnyksellä kuin muut häirintätapaukset. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa seksuaalinen häirintä määritellään sanalliseksi, sanattomaksi tai fyysiseksi, luonteeltaan seksuaaliseksi ei-toivotuksi käytökseksi, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Työnantaja, joka ei ryhdy kaikkiin käytettävissä oleviin toimiin seksuaalisen häirinnän poistamiseksi tasa-arvolain mukaisesti, syyllistyy kiellettyyn syrjintään, joten näitä asioita käsitellään erittäin vakavasti.

Ohjeistusta on syytä päivittää niin, että siitä käy selvästi ilmi, että kiusaamisen ja syrjinnän nollatoleranssia sovelletaan myös seksuaalista häirintää koskevissa tapauksissa. Kun toimintamallia päivitetään, kirjallinen lomake seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamista varten on jatkossakin käytettävissä.

Ehdotus

Kaupunginvaltuusto merkitsee edellä esitetyn informaation tiedoksi ja toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksianto Lopullisen päätöksen jälkeen: Olof Elenius, työsuojelupäällikkö Alf-Peter Heino

Kaupunginvaltuusto 22.09.2020 § 83

Ehdotus Kaupunginvaltuusto merkitsee edellä olevan tiedoksi ja toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksianto Olof Elenius, työsuojelupäällikkö Alf-Peter Heino