



23.04.2018

Asia/9

§ 230

V 16.5.2018, Valtuutettu Katju Aron aloite seksuaalisen häirinnän estämisestä Helsingin kaupungin työpaikoilla ja palveluissa

HEL 2017-013541 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle 7.5.2018 saakka.

Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle 7.5.2018 saakka Veronika Honkasalon ehdotuksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Asta Enroos, henkilöstöpolitiikan päällikkö, puhelin: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Johanna Seppälä, vuorovaikutuspäällikkö, puhelin: 310 79780
johanna.m.seppala(a)hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo valtuutettu Katju Aron aloitteen loppuun käsitellyksi.

Esittelijän perustelut

Valtuutettu Katju Aro ja 31 muuta valtuutettua esittävät aloitteessaan, että kaupunki:

- 1) laatii toimenpideohjelman seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi
- 2) laatii koulutusohjelman aiheesta henkilöstölle, luottamushenkilöille ja osaksi johtamiskoulutusta
- 3) viestii tavoitteistaan sekä omassa toiminnassaan että vuoropuhelussa sidosryhmien kanssa



Hallintosäännön 30 luvun 11 §:n 2 momentin mukaan kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuuston käsiteltäväksi aloitteen, jonka on allekirjoittanut vähintään 15 valtuutettua.

Toimialojen lautakunnilta on pyydetty aloitteeseen liittyvät lausunnot (liitteessä) ja tasa-arvotoimikunnassa on käyty asiasta lähetekeskustelu 26.3.2018. Tasa-arvotoimikunta totesi käsittelyssään, että kaupungin on luotava seksuaaliseen häirintään puuttumiseen selkeä prosessi. Lisäksi tasa-arvotoimikunta toteaa, että kaupungin on edistettävä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyä ja seksuaaliseen häirintään puuttumista viestinnällä ja koulutuksella.

Kaupunginhallitus toteaa:

Helsingin kaupunki ehkäisee kaikenlaista häirintää

Helsingin kaupunki noudattaa lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2014/1329). Lain 7 § ja 8 § mukaisesti seksuaalinen ja sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva häirintä kaupungin työpaikoilla ja palveluissa on kielletty. Kaupunki puuttuu työpaikoilla ja palveluissa tietoon tulleisiin häirintätapauksiin häirinnän poistamiseksi. Tämä ilmenee myös toimialalautakuntien antamista lausunnoista, joissa kuvataan toimialojen luomia käytäntöjä häirinnän estämiseen ja siihen puuttumiseen.

Seksuaalinen häirintä on yksi työsuojelulain (5. luku 28 §, 738/2002) määrittelemä häirinnän muoto. Epäasialliseen käytökseen ja häirintään puuttumiseen Helsingin kaupungilla on ollut jo useita vuosia Helsingin Hengessä – sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen -toimintamalli (ks. liite) ja opas, jonka mukaisesti kaupungin työpaikoilla toimitaan. Henkilöstön syrjintä- ja työpaikkakiusaamiskokemuksista on kysytty henkilöstön työhyvinvointia mittaavassa Kunta 10 -tutkimuksessa vuodesta 2014 lähtien. Vuonna 2014 tutkimukseen vastanneista Helsingin kaupungin työntekijöistä 11,1 % ilmoitti kokeneensa syrjintää ja 16,0 % työpaikkakiusaamista. Vuonna 2016 syrjintää ilmoitti kokeneensa 8,8 % ja työpaikkakiusaamista 9,2 % vastanneista. Eri organisaatiotasolla on tehty toimenpiteitä, joiden avulla syrjintä- ja kiusaamiskokemusten määrä on saatu laskusuuntaan.

Kaupungin toimintamallin mukaisesti kaikkia rohkaistaan ottamaan asia puheeksi ja toteamaan epäasiallisesti käyttäytyvälle kollegalle/asiakkaalle/yhteistyökumppanille, että pitää tämän käytöstä häiritsevänä. Esimiehelle ohjataan kertomaan itse koetusta epäasiallisesta kohtelusta ja siitä, jos on nähnyt jonkun muun tulevan häirityksi tai epäasiallisesti kohdelluksi. Työntekijät saavat tarvittaessa neuvontaa ja tukea häirintään puuttumisessa työsuojeluvaltuutetuilta, luottamusmiehiltä ja työterveyshuollosta. Esimiehet saavat tukea häirintätapausten selvittä-



miseen työsuojeluorganisaatiolta, hr-asiantuntijoilta, linjajohdolta ja työterveyshuollosta.

Kuten tasa-arvotoimikunta lähetekeskustelussaan totesi, on tärkeää, että kaupungilla on selkeät menettelyohjeet seksuaaliseen häirintään puuttumiselle. Helsingin kaupungin henkilöstön kokemaan epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttumisen toimintamallia ja opasmateriaalia uusitaan vuoden 2018 aikana. Hyvän, asiallisen ja sukupuolten tasa-arvoa kunnioittavan käytöksen malli kuvataan, seksuaalisen häirinnän eri muotojen tunnistamista edistetään ja siihen puuttumisen prosessi kuvataan. Uusitussa aineistossa ja viestinnässä tuodaan esiin jokaisen työntekijän vastuu tuoda esiin kokemansa tai näkemänsä epäasiallinen kohtelu, jotta epäasialliseen käytökseen ja häirintään pystytään puuttumaan.

Työtehtävissä, joissa henkilöstöllä on kohonnut riski joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi asiakkaiden taholta, on tehty asianomaiseen työhön ja toimintaympäristöön liittyvät toimintaohjeet yhdessä henkilöstön kanssa; tästä esimerkkinä ovat sosiaali- ja terveystoimialan palveluissa tehdyt tilannekartoitukset ja ohjeet.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat uusitaan vuoden 2018 aikana. Henkilöstön suunnitelman valmistelutyöhön liittyy satunnaisotannalla valittaville työntekijöille lähetettävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyyn vastataan nimettömästi. Yhtenä kyselyn osa-alueena on seksuaalisen häirinnän kokemusten yleisyys ja niihin puuttumisen onnistuminen. Vuonna 2011 toteutetussa edellisessä laajassa tasa-arvokyselyssä 3 % vastaajista ilmoitti kokeneensa seksuaalista häirintää työpaikalla, mikä on selvästi kansallista keskiarvoa vähemmän.

Vuodesta 2018 alkaen myös Kunta 10 -tutkimuksessa on mukana kysymys, jonka avulla selvitetään seksuaalisen häirinnän kokemusten yleisyyttä Helsingin kaupungin työpaikoilla. Jo aiemmin tilannetta on selvitetty erillisen henkilöstökyselyn avulla esimerkiksi v. 2017 Pelastuslaitoksella, jossa oli havaittavissa signaaleja seksuaalisesta häirinnästä, joka voi kohdistua henkilöstöön erityisesti asiakkaiden ja toisinaan myös kollegoiden taholta.

Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja sekä kasvatus- ja koulutusala säätelevässä lainsäädännössä ja alan eettisissä ohjeissa korostuu asiakkaan ja potilaan oikeus hyvään kohteluun. Se muodostaa hyvän pohjan seksuaalisen häirinnän ehkäisylle. Tapauksissa, joissa käy ilmi työntekijän asiakkaaseen/potilaaseen kohdistamaa seksuaalista häirintää, esimiehen velvollisuus on ryhtyä kurinpito-



toimiin. Epätasa-arvoisten käytäntöjen ilmenemisen riski on korkeimmillaan niissä palveluissa, joissa asiakkaan ja työntekijän valtaero on suurin tai joissa vuorovaikutus tapahtuu epämuodollisesti.

Helsingin kaupunki edistää tasa-arvolain velvoittamalla tavalla sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan ja palveluissaan. Vuoden 2018 aikana uusittavassa palvelujen tasa-arvosuunnitelmassa seksuaalisen häirinnän ehkäisy otetaan uutena toimenpiteenä mukaan. Uudet, viime vuonna muodostetut toimialat saavat nyt tilaisuuden koota yhteen aikaisemmissa virastoissa tehtyä tasa-arvon edistämistyötä ja kehitettyjä hyviä käytäntöjä.

Seksuaalisen häirinnän ehkäisyä tehostetaan

Kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman ja sen toimenpideohjelman mukaisesti häirinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen ovat osa esimieskoulutusta. Monimuotoisten työyhteisöjen johtamiseen ja sovittelun taitoihin on panostettu viime vuosina järjestämällä esimiesten koulutusohjelmia ja coaching-ryhmiä.

Tasa-arvoaiheita on kannustettu ottamaan osaksi muuta koulutusta ja julkaistu esimerkiksi lyhyitä opetusvideoita Helsinki-kanavalla. Seksuaalisen häirinnän kätkeytyessä helposti totuttuihin tapoihin ja perinteisiin käytäntöihin on aiheellista muistuttaa koulutuksissa epätasa-arvoisen valta-aseman tuomasta riskistä syyllistyä seksuaaliseen häirintään. Esimiesten tietoisuutta tehtävään kuuluvasta valvontavelvollisuudesta kaikenlaisen vallan väärinkäytön suhteen lisätään.

Helsinki tuo viestinnässään esiin häirinnän vastaisen asenteen ja käytännön toimet siihen puuttumiseen. Perusviestinä on, että jokaisella pitää olla turvallinen ja omana itsenään hyväksyty olo Helsingin kaupungin työpaikoilla ja palveluissa ja että häirintään puututaan välittömästi. Helsinki on mukana Häirintävapaa Suomi -kampanjassa. Kaupungin toimintamalli epäasialliseen kohteluun puuttumisessa on yhteneväinen Häirinnästä vapaa Suomi -kampanjan periaatteiden kanssa: 1) Puutu jos näet. 2) Kerro jos koet. 3) Toimi ja levitä tietoa.

Esimerkkinä Helsingin tahdosta olla edistyksellinen työpaikka yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä asioissa on kaupungin tuki kaupunkitasoisen sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöön kuuluvien työntekijöiden verkoston perustamiselle keväällä 2018. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala on tehostanut tiedottamistaan ja julkaissut seksuaalisen häirinnän ehkäisyn ja siihen puuttumisen menettelytavat [www-sivuillaan](http://www.sivuillaan).

Kaupunginhallitus toteaa lopuksi, että Helsingin Hengessä – Sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen on kaupungin toimintamalli ja toimenpi-



23.04.2018

Asia/9

deohjelma seksuaalisen häirinnän estämiseen ja siihen puuttumiseen. Kaupunginhallitus pitää sen uudistamista tärkeänä. Uudistettuna toimintamalli ottaa huomioon seksuaalisen häirinnän ilmiönä vielä entistä paremmin. Uudistamisen yhteydessä koko organisaatiolle viestitään hyvän työkäyttämisen merkityksestä ja kaikenlaisen häirinnän estämisen tärkeydestä.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Asta Enroos, henkilöstöpolitiikan päällikkö, puhelin: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Johanna Seppälä, vuorovaikutuspäällikkö, puhelin: 310 79780
johanna.m.seppala(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Aloite seksuaalisen häirinnän ehkäisemisestä Helsingissä
- 2 Helsingin hengessä_sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätöshistoria

Kasvatus- ja koulutuslautakunta 27.03.2018 § 53

HEL 2017-013541 T 00 00 03

Lausunto

Kasvatus- ja koulutuslautakunta antoi kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon valtuutettu Katju Aron ym. valtuustoaloitteesta koskien seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä Helsingissä:

Kasvatuksen ja koulutuksen näkökulmasta lapsiin ja nuoriin kohdistuvan epäasiallisen käyttäytymisen ehkäiseminen on erittäin tärkeä tekijä lapsen ja nuoren kehityksessä kohti aikuisuutta. Täten edellytyksenä on, että henkilöstölle annetaan koulutuksellisesti riittävät välineet puuttua epäasialliseen käytökseen. Toimialan henkilöstöä ja esimiehiä koulutetaan seminaarein ja koulutuksin. Vuosien 2003-2014 aikana opetustoimen henkilöstölle on järjestetty koulutusta seksuaalikasvatukseen liittyvistä käytännöistä. Vuoden 2018 aikana järjestettävistä koulutuksista esimerkkinä voi mainita esimiehille tarkoitetun koulutuksen seksuaalisen häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisemiseen liittyen.



Toimialan henkilöstöä koskee lakisääteinen velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus koskien alle 18-vuotiasta lasta tai nuorta. Toimialalla lain säätämää ilmoitusvelvollisuutta on ehdottomasti noudatettava ja sitä korostetaan työnjohdollisesti esimiestyössä. Lisäksi velvollisuutta koskevaa neuvontaa ja koulutusta annetaan myös esimiehille ja toimialan ohjeistus asiasta on saatavilla intranetissä. Lasten kanssa työskentelevien rikostausta selvitetään rekrytoinnin yhteydessä rikostaustan selvittämistä koskevan lainsäädännön mukaisesti.

Varhaiskasvatus

Helsingin varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti varhaiskasvatuksessa pidetään huolta koko yhteisön fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta turvallisuudesta. Varhaiskasvatuksessa ei sallita kiusaamista, väkivaltaa eikä häirintää. Häirintä-, kiusaamis- tai väkivaltatilanteista keskustellaan lasten huoltajien kanssa ja etsitään yhdessä ratkaisuja.

Varhaiskasvatuksessa otetaan lisäksi huomioon työsuojeluun ja turvallisuuteen liittyvät säännökset. Turvallisuuden edistämisen tulee olla suunnitelmallista ja säännöllisesti arvioitua. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä velvoittavat myös säännökset, jotka koskevat sosiaalihuoltopalveluihin ohjaamista ja lastensuojeluilmoituksen tekemistä.

Perusopetus, lukiot ja ammatillinen koulutus

Epäasialliseen käyttäytymiseen ja häirintään liittyvät ohjeistukset on koottu erilliseen opetussuunnitelman liitteeseen. Näiden ohjeiden pohjalta on toimialalla muodostettu toimintaohje opiskelun edellytysten turvaamiseksi. Myös opettajilla ja muulla koulun ja oppilaitoksen henkilökunnalla on oikeus työrauhaan. Toimintaohjeessa määritellään, mitä seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan ja kuvataan koulun ja oppilaitoksen toimet päihdeongelma-, väkivalta-, kiusaamis- ja häirintätapauksissa. Toimintaohjeen mukaisesti havaittuihin häirintä-, kiusaamis- tai väkivaltatapauksiin puututaan heti. Tarvittaessa tehdään asiaan kuuluvat ilmoitukset poliisille.

Havaitessaan häirintää, opettaja ottaa tarvittaessa yhteyttä opiskelijan huoltajaan sekä muuhun opetushenkilökuntaan ja psykologisiin tai kuraattoriin. Myös tietoon tulleisiin verkossa tapahtuviin kiusaamis- ja häirintätilanteisiin puututaan. Häirinnän muodoista ja niihin puuttumisen tavoista tiedotetaan oppilaita ja opiskelijoita. Häirinnän ehkäisemiseen liittyvissä toimitaissa toimitaan yhteistyössä opiskelijakunnan kanssa. Oppilaita ja opiskelijoita ohjeistetaan ilmoittamaan oppilaitoksen henkilöstölle, mikäli he kohtaavat sukupuoleensa kohdistuvaa häirintää oppilaitoksessa tai sen ulkopuolella, esimerkiksi työssäoppimisjakson aikana.



Koulujen ja oppilaitosten järjestyssäännöissä määritellään turvallisen opiskeluympäristön toimintaperiaatteet. Lisäksi järjestyssäännöissä kielletään henkinen ja fyysinen väkivalta sekä häirintä ja kiusaaminen. Henkilökunta ja opiskelijat perehdytetään järjestyssääntöihin. Tavoitteena on, että jokainen yhteisön jäsen omalla toiminnallaan edistää esteettömän ympäristön kehittymistä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat

Perusopetuksessa, lukioissa ja ammatillisessa koulutuksessa koulut ja oppilaitokset laativat koulu- ja oppilaitoskohtaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota myös toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Oppilaitoksissa ja kouluissa tulee seurata mm. seksuaalista ja sukupuolen perusteella tapahtuvaa häirintää sekä kuinka paljon häirintää tapahtuu ja minkä tyyppistä se on. Jos häirintää on seurannan perusteella ilmennyt, tulee asianomaisen oppilaitoksen tehdä suunnitelma sen poistamiseksi.

Kouluissa, lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekeminen on osa koulun ja oppilaitoksen normaalia toimintaa ja niillä on toiminnassa ohjausvaikutusta sekä yksittäisten että rakenteellisten ongelmien ratkaisemiseen.

Opiskeluhuolto

Koulujen ja oppilaitosten opiskeluhuollon tavoitteena on edistää oppilaiden ja opiskelijoiden oppimista, terveyttä ja hyvinvointia ja huolehtia oppilaitosyhteisön hyvinvoinnista sekä opiskeluympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Opiskeluhuoltoa toteutetaan sekä yhteisöllisenä että yksilökohtaisena opiskeluhuoltona. Koulu- ja oppilaitoskohtaiset opiskeluhuoltosuunnitelmat sisältävät suunnitelman opiskelijan suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä. Suunnitelmassa on myös toimintamalli asioiden käsittelyyn yhteisö-, ryhmä- ja yksilötasolla.

Kasvatuksen ja koulutuksen henkilöstö

Henkilöstöön kohdistuvan kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän ennalta ehkäisemiseksi kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla toimitaan Helsingin kaupungin Sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen -toimintaohjeiden mukaan. Toimintaohjeet sisältävät tietoa ja ohjeita, miten epäasiallista kohtelua kokevan, sitä havaitsevan tai siitä syytetyn sekä esimiehen tulee toimia tällaisissa tilanteissa. Lisäksi ohjeissa on tietoa tahoista, joilta voi tarvittaessa pyytää apua ja tukea häirintätilanteissa ja niiden selvittelyissä. Toimintaohjeet ovat kaikkien



23.04.2018

Asia/9

saatavilla intranetissä ja niitä käsitellään henkilöstön ja esimiesten kanssa osana perehdytysprosessia ja erilaisia valmennustilaisuuksia. Lisäksi toimialalla on käytössä Hetipurku –toimintamalli, joka tarkoittaa työpaikan omaa henkistä ensiapua uhka- tai väkivaltatilanteen jälkeen. Mallin tarkoituksena on auttaa keskustelun keinoin uhkatilanteen kokenutta työntekijää käsittelemään tapahtunutta siten, ettei asia jää kuormittamaan mieltä.

Henkilöstön ja asiakkaiden kokemuksia häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta seurataan toimialalla henkilöstö- ja asiakaskyselyillä. Kyseilyjen tulosten pohjalta suunnitellaan ja toteutetaan tarvittavia toimenpiteitä sekä kehitetään toimintamalleja ja -ohjeita.

Häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisyyn tarvitaan juuri tähän häirinnän muotoon keskittyvää koulutusta ja ohjeistusta. Lautakunta kannattaa aloitteessa esitettyjen toimenpiteiden toteuttamista.

Käsittely

27.03.2018 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Vastaehdotus:

Fatim Diarra: Lisätään tekstiin:

Häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisyyn tarvitaan juuri tähän häirinnän muotoon keskittyvää koulutusta ja ohjeistusta. Lautakunta kannattaa aloitteessa esitettyjen toimenpiteiden toteuttamista.

Perusteet lisäykselle:

Kasko on ainoa toimiala, jossa esihenkilöitä nyt aletaan kouluttaa seksuaalisesta häirinnästä. Ja tietysti alan luonteen vuoksi lasten ja nuorten kanssa tehtävässä työssä asiaa käsitellään.

Henkilöstölle suunnatussa koulutuksessa eli tässä Helsingin kaupungin Sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen -oppaassa seksuaalista häirintää ei käsitellä lainkaan. Tämän vuoksi sekä kympeissä että sotessa hyväksyttiin samanlainen vastaesitys.

Tällä lisäyksellä saadaan alleviivattua sitä, että yleiset häirinnänvastaiset ohjeet eivät riitä. Aloitteessa esitetään mm. koulutusta ja ohjeistusta nimenomaan seksuaalisesta häirinnästä.

Kannattaja: Pia Pakarinen

Kasvatus- ja koulutuslautakunta päätti yksimielisesti hyväksyä Fatim Diarran tekemän ja Pia Pakarisen kannattaman vastaehdotuksen.

Esittelijä

kasvatuksen ja koulutuksen toimialajohtaja



23.04.2018

Asia/9

Liisa Pohjolainen

Lisätiedot

Mari Suoja, henkilöstön kehittämispäällikkö, puhelin: 310 43101
mari.suoja(a)hel.fi

Sosiaali- ja terveyslautakunta 13.03.2018 § 73

HEL 2017-013541 T 00 00 03

Lausunto

Sosiaali- ja terveyslautakunta antoi seuraavan esittelijän ehdotuksesta poikkeavan lausunnon valtuutettu Katju Aron valtuustoaloitteeseen koskien seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä Helsingissä:

"Sosiaali- ja terveystoimialalla seksuaalisen häirinnän ehkäisy huomioidaan työyhteisötasolla osana perehdytystä ja työpaikan pelisääntöjen laadintaa sekä henkilöstölle tarjottavan koulutuksen yhteydessä. Asiakastyössä tapahtuvaa häirintää ehkäistään palveluissa noudatettavien toimintakäytäntöjen avulla.

Toimialalla noudatetaan kaupungin toimintaohjetta henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi. Ohjeen tarkoituksena on antaa tietoa, neuvoja ja tukea esimiehille sekä työyhteisöille epäasialliseen kohteluun, häirintään tai kiusaamiseen liittyvissä tapauksissa. Ohje pohjautuu kaupungilla laadittuun "Helsingin hengessä – sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen" -nimiseen oppaaseen, jossa ohjeistetaan mm. miten epäasiallista kohtelua ja häirintää voidaan ehkäistä, miten epäasiallista kohtelua kokeneen tulee toimia sekä mistä saa tukea tai apua häirintätilanteissa.

Työyhteisössä tapahtuviin väärinkäytöksiin ja epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan erilaisin menettelyin. Sosiaali- ja terveystoimialan työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti esimiehet seuraavat työpaikan työolosuhteita työyksikkökokouksissa monipuolisesti ja säännöllisesti. Lisäksi on käytössä sähköinen ilmoittamismenettely (Työsuojelupakki). Mikäli kysymys on rikoksesta, asia ohjataan rikosprosessiin.

Niissä toimialan palveluissa, joissa seksuaalista häirintää kohdataan asiakastyössä, on luotu toimintakäytäntöjä ja rakenteita sen ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. Tämä koskee erityisesti palveluja, joissa seksuaalista häirintää kohdataan useammin toiminnan luonteen takia, kuten ikääntyneiden ympärivuorokautista hoitoa ja kotihoitoa. Lasten kanssa työskentelevien rikostausta selvitetään rikostaustan selvittämistä koskevan lain mukaisesti, minkä lisäksi sosiaali- ja terveystoimissa



on käytössä HaiPro- ja SPro-ilmoitusmenettelyt asiakkaisiin kohdistuvien haittatapahtumien ja epäkohtien ilmoittamiseksi.

Ikääntyneiden palveluissa kehitetty kaltoinkohteluun puuttumisen malli sisältää toimintakäytännöt seksuaaliseen kaltoinkohteluun puuttumiseen. Lastensuojelulaitoksissa ja vastaanottokeskuksissa järjestetään asiakkaille ryhmiä, joissa keskustellaan muun muassa itsemääräämisoikeudesta, koskemattomuudesta sekä yhdenvertaisuudesta. Turvallisuuteen ja häirinnän ehkäisyyn kiinnitetään lisäksi huomiota huonejärjestelyillä. Työntekijöitä perehdytetään seksuaaliseen häirintään ja seksuaalissävytteiseen käyttäytymiseen puuttumiseen. Lastensuojelulaitoksissa on lisäksi erilliset käytännöt seksuaalisen itsemääräämisoikeuden huomioimiseen rajoitustoimenpiteiden käytössä. Kouluterveydenhuollossa aihetta käsitellään monipuolisesti osana terveysneuvonnan seksuaaliterveyden edistämistä. Sosiaali- ja terveystoimen yksiköissä on järjestetty työntekijöille seksuaaliseen kaltoinkohteluun liittyvää koulutusta esimerkiksi Setan ja Nuorten Exitin kautta.

Tietyissä sosiaali- ja terveystoimialan palveluissa korostuu asiakkaiden työntekijöihin kohdistama seksuaalinen häirintä. Näiden tilanteiden selvittely on haastavaa, ja henkilöstön taholla on tunnistettu tuen tarve häirinnän kohtaamiseen ja siihen puuttumiseen. Myös niissä palveluissa, joissa seksuaalista häirintää kohdataan harvemmin, lisätään avointa keskustelua, osaamista ja tarvittaessa tukea aiheesta.

Seksuaalisen häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisyyn tarvitaan juuri tähän häirinnän muotoon keskittyvää koulutusta ja ohjeistusta. Lautakunta kannattaa aloitteessa esitettyjen toimenpiteiden toteuttamista.

Terveys- ja hyvinvointivaikutusten arviointi

Seksuaalinen itsemääräämisoikeus on keskeinen osa terveyttä ja hyvinvointia. Epäasiallinen kohtelu ja häirintä kuormittavat työntekijöitä, mikä voi johtaa työhyvinvoinnin heikentymiseen. Haavoittuvassa asemassa olevilla asiakkailla on myös muita suurempi riski joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi ja tämän takia on tärkeää kiinnittää huomiota häirintää ehkäiseviin toimintakäytäntöihin asiakastyössä. Puuttomalla seksuaaliseen häirintään tuetaan niin työntekijöiden kuin asiakkaiden terveyttä ja hyvinvointia."

Käsittely

13.03.2018 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Asiassa tehtiin seuraava vastaehdotus:



23.04.2018

Asia/9

Vastaehdotus:

Jäsen Katju Aro: Lisätään lausunnon loppuun ennen terveys- ja hyvinvointivaikutusten arviointia seuraava kappale: "Seksuaalisen häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisyyn tarvitaan juuri tähän häirinnän muotoon keskittyvää koulutusta ja ohjeistusta. Lautakunta kannattaa aloitteessa esitettyjen toimenpiteiden toteuttamista."

Kannattaja: jäsen Saku Etholen

Sosiaali- ja terveyslautakunta hyväksyi vastaehdotuksen yksimielisesti ilman äänestystä.

Esittelijä

sosiaali- ja terveystoimialan toimialajohtaja
Juha Jolkkonen

Lisätiedot

Säde Pitkänen, erityissuunnittelija, puhelin: 310 47380
sade.pitkanen(a)hel.fi

Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta 13.03.2018 § 59

HEL 2017-013541 T 00 00 03

Lausunto

Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta antoi asiasta seuraavan lausunnon:

Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala muodostuu neljästä eri palvelukokonaisuudesta, kulttuuri-, liikunta-, nuorisopalveluista sekä kaikille näille yhteisistä hallintopalveluista. Toimialaorganisaatio on tuonut yhteen seitsemän eri virastoa, joissa kaikissa on ollut erilaiset henkilöstö- ja palvelukulttuurit. Tämä näkyy myös siinä, miten virastot ovat ohjeistaneet mm. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista sekä epäasiallisesta kohtelusta.

Helsingin kaupungin organisaatiossa epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä ohjeistetaan kaupunkiyhtenäisesti sisäisessä Helmi-intrassa. Henkilöstölle kerrotaan, mitä on epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen ja miten tulee toimia sellaista kohdatessaan. Erityisesti liikuntapalvelujen henkilöstöä on koulutettu ja ohjeistettu puuttumaan tiukasti seksuaaliseen häirintään.

Helmi-intrasta löytyy muun muassa kaupungin työntekijöille julkaistu Helsingin hengessä – sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen -ohje, jossa epäasiallisen kohtelun yhtenä muotona mainitaan sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Ohjeessa tarkastellaan epäasiallista kohtelua ja häirintää erityisesti työyhteisöjen näkökulmasta.



Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla tullaan käymään kattavasti työyhteisöissä läpi Sopua ja sovittelua -ohjeen periaatteet uudelleen. Ohje ollaan uusimassa lähitulevaisuudessa, jolloin sitä voidaan täydentää seksuaalisen häirinnän määrittelyjen osalta.

Nykyisistä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan palveluista (entisistä virastoista) kulttuurikeskuksella ja kaupunginmuseolla on ollut voimassaoleva tasa-arvosuunnitelma. Nuorisotoimi on laatinut Helsingin nuorisoasiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-suunnitelman vuosille 2014–2017. Suunnitelma ohjasi sekä henkilöstöpoliittista että toiminnallista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämistä nuorisopalveluissa. Suunnitelman ja siinä esitettyjen toimenpiteiden pohjaksi kerättiin laajasti tietoa henkilökunnalta ja sidosryhmiltä.

Kulttuurikeskuksen tasa-arvosuunnitelman (2013) keskeinen tavoite on edistää tasa-arvon muotojen toteutumista työpaikalla ja kulttuurikeskuksen toiminnassa eivätkä häirintänäkökohdat tule siinä esille. Kaupunginmuseon tasa-arvosuunnitelmassa (2001) ohjeistetaan:

"Esimiehet huolehtivat siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen eikä muun häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Vastuu siirtyy kaupunginmuoseolle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen tai muun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian esimiehensä tietoon."

Nuorisoasiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman valmistelussa tehdyssä kyselyssä henkilöstöltä kartoitettiin kokemuksia niin työtoverien, esimiehen, yhteistyökumppanien kuin asiakkaiden tekemästä epäasiallisesta käyttäytymisestä, mm. seksuaalisesta häirinnästä. Henkilöstöllä oli jonkin verran kokemuksia epäasiallisesta kielenkäytöstä ja syrjinnästä ja näille asetettiin toimenpiteitä. Kyselyssä ei analysoitu erikseen seksuaalisen häirinnän näkökulmaa.

Nuorisopalveluissa jo tehdyt selvitykset ja ohjeistukset tarjoavat hyviä toimintatapoja sovellettaviksi toimialan muissakin palvelukokonaisuuksissa. Nuorisopalveluiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa käytettyä henkilöstökyselyä ja siitä nostettuja toimenpiteitä voidaan hyödyntää mm. seksuaalisen häirinnän kartoittamisessa. Näin voidaan selvittää sen yleisyyttä ja ilmenemismuotoja. Näiden perusteella voidaan tarkentaa toimintaohjeita ja varmistaa epäasialliseen käytökseen puuttumista – olipa se työtoverien, sidosryhmien tai asiakkaiden toteuttamaa.

Nuorisopalveluissa nuorten seksuaalinen häirintä nähdään kysymyksenä, jonka ennaltaehkäisy on osa nuorisotyötä. Siihen liittyen nuorisopalveluissa seksuaalikasvatusta toteutetaan osana nuorisotyötä eri toiminnoissa ja toimipaikoissa, kuten nuorisotaloilla, nuorten tarpeiden mukaan. Yhteistyössä Loisto Settlementti ry:ltä (entinen Kalliolan nuoriso-



ret ry) saadaan paljon mm. seksuaaliterveyteen liittyvää matalankynnyksen palvelua nuorille ja lisäksi ryhmiä sekä yksilöllistä tukea (mm. Pop in- seksuaaliterveysvastaanotot) Tyttöjen Talolla ja Poikien talolla.

Nuorisopalveluissa on kehitetty työtapana ja osana ehkäisevää päihde-työtä 6.-luokkalaisille suunnattua Valintojen stoori -menetelmää. Siihen on nyt lisätty myös seksuaaliterveyttä koskevia asioita. Kouluterveyskyselyssä nuorten kokemana seksuaalinen häirintä on noussut viime vuosina ja yhteistyössä Väestöliiton kanssa seksuaalikasvatusta on liitetty menetelmän osaksi. Valintojen stoorissa käytetään seksuaalikasvatuksesta tuttua termiä tunne- ja turvataidot. Valintojen stoorissa kuudesluokkalainen saa tietoa ja oppii toimintatapoja erilaisiin tilanteisiin sekä oppii kuuntelemaan itseään ja asettamaan omat rajansa. Keskimäärin Valintojen stoori tavoittaa Helsingissä vuosittain 4 300 oppilasta, 220 opettaja, 120 tukioppilasta, 180 ohjaajaa ja 120 vanhempainiltaan osallistunutta.

Toimialalle ollaan laatimassa yhdenvertaisuussuunnitelmaa, jossa ohjeistetaan häirintätilanteiden ennaltaehkäisyä ja puuttumista niihin sekä henkilöstöpoliittisesti että suhteissa asiakkaisiin. Tässä yhteydessä tullaan käsittelemään aloitteen ehdotukset, kuten seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä koskevan ohjeistuksen laatiminen ja toimialan tavoitteista viestiminen.

Käsittely

13.03.2018 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Esittelijä muutti ehdotustaan seuraavasti: Kappaleen 3 loppuun lisätään:

Erityisesti liikuntapalvelujen henkilöstöä on koulutettu ja ohjeistettu puuttumaan tiukasti seksuaaliseen häirintään.

Lautakunta hyväksyi esittelijän muutetun ehdotuksen yksimielisesti.

Vastaehdotus:

Johanna Sydänmaa: Lisätään kohtaan 13: Tässä yhteydessä tullaan käsittelemään aloitteen ehdotukset, kuten seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä koskevan ohjeistuksen laatiminen ja toimialan tavoitteista viestiminen.

Kannattaja: Sami Muttilainen

Lautakunta hyväksyi Johanna Sydänmaan vastaehdotuksen yksimielisesti.

Esittelijä

kulttuurin ja vapaa-ajan toimialajohtaja



23.04.2018

Asia/9

Tommi Laitio

Lisätiedot

Marja-Liisa Komulainen, kehittämisspäälikkö, puhelin: 310 85506
marja-liisa.komulainen(a)hel.fi
Tiina Larva, kehittämisasiantuntija, puhelin: 310 85098
tiina.larva(a)hel.fi

Kaupunkiympäristölautakunta 06.03.2018 § 122

HEL 2017-013541 T 00 00 03

Lausunto

Kaupunkiympäristölautakunta antoi kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon:

Kaupunkiympäristön toimialalla noudatetaan kaupunkiyhteistä ohjeistusta epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisesta ja henkilökuntaa koulutetaan asiassa säännöllisesti. Työyhteisöjen, johdon ja esimiesten tulee noudattaa nollatoleranssia kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän suhteen.

Kaupunkiympäristö toimialan työhyvinvointisuunnitelma pitää sisällään toimialan yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Lisäksi toimintasuunnitelma sisältää laakisääteisen työsuojelun toimintasuunnitelman sekä toimenpiteet henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Henkilöstölle ja esimiehille suunnattu koulutus pitää sisällään luentoja yhdenvertaisuudesta, syrjimättömyydestä sekä perustietoa eri lainsäädännöstä sekä sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta. Erityisesti esimiesten yhdenvertaisuusosaamista vahvistetaan esimiesvalmennusten avulla, joissa tarjotaan mm. sovittelukoulutusta ja ristiriitalanteiden käsittelyä Hetipurku- toimintamallin mukaisesti.

Toimialalla myös seurataan henkilöstö- ja asiakaskyselyjen avulla kokemuksia häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Toiminta- ja seurantamalleja kehitetään jatkuvasti epäasiallisen kohtelun tunnistamiseksi, jotta siihen pystytään puuttumaan entistä paremmin ja nopeammin.

Lisäksi seksuaalisen häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisyyn tarvitaan juuri tähän häirinnän muotoon keskittyvää koulutusta ja ohjeistusta. Lautakunta kannattaa aloitteessa esitettyjen toimenpiteiden toteuttamista.

Käsittely



23.04.2018

Asia/9

06.03.2018 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Vastaehdotus:

Mai Kivelä: Lisätään loppuun kappale: Seksuaalisen häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisyyn tarvitaan juuri tähän häirinnän muotoon keskittyvää koulutusta ja ohjeistusta. Lautakunta kannattaa aloitteessa esitettyjen toimenpiteiden toteuttamista.

Kannattaja: Tuomas Rantanen

1 äänestys

JAA-ehdotus: Esityksen mukaan

Ei-ehdotus: Lisätään loppuun kappale: Seksuaalisen häirinnän tunnistamiseen ja ehkäisyyn tarvitaan juuri tähän häirinnän muotoon keskittyvää koulutusta ja ohjeistusta. Lautakunta kannattaa aloitteessa esitettyjen toimenpiteiden toteuttamista.

Jaa-äännet: 3

Sirpa Asko-Seljavaara, Nuutti Hyttinen, Risto Rautava

Ei-äännet: 8

Mia Haglund, Eveliina Heinäluoma, Kaisa Hernberg, Atte Kaleva, Mai Kivelä, Tuomas Rantanen, Anni Sinnemäki, Osmo Soininvaara

Tyhjä: 1

Jape Lovén

Poissa: 1

Laura Rissanen

Kaupunkiympäristölautakunta hyväksyi Mai Kivelän vastaehdotuksen äänin 3-8 (1 tyhjä, 1 poissa).

27.02.2018 Pöydälle

Esittelijä

kaupunkiympäristön toimialajohtaja
Mikko Aho

Lisätiedot

Anne Lappalainen, henkilöstöpäällikkö, puhelin: 310 64928
anne.k.lappalainen(a)hel.fi