



16.05.2018

Ärende/17

§ 114

Den av ledamoten Katju Aro väckta motionen om förebyggande av sexuella trakasserier på Helsingfors stads arbetsplatser och i stadens tjänster

HEL 2017-013541 T 00 00 03

Beslut

På förslag av ordföranden beslutade stadsfullmäktige bordlägga ärendet.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Asta Enroos, chef för personalpolitik, telefon: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Johanna Seppälä, interaktionschef, telefon: 310 79780
johanna.m.seppala(a)hel.fi

Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

Beslutsförslag

Stadsfullmäktige betraktar den av ledamoten Katju Aro väckta motionen som slutbehandlad.

Föredragandens motiveringar

Ledamoten Katju Aro och 31 andra ledamöter föreslår i sin motion att staden:

- 1) gör upp ett åtgärdsprogram för förebyggande av sexuella trakasserier och ingripande i dessa
- 2) utarbetar ett utbildningsprogram kring temat för personalen och förtroendevalda och som en del av ledarskapsutbildningen
- 3) delger sina mål såväl i sin egen verksamhet som i dialogen med sina intressegrupper

Enligt 30 kap. 11 § 2 mom. i förvaltningsstadgan ska stadsstyrelsen förelägga fullmäktige en motion som undertecknats av minst 15 ledamöter.

Utlåtande i frågan har begärts av nämnderna inom sektorerna (se bilaga) och jämställdhetskommittén har 26.3.2018 fört en remissdebatt om



16.05.2018

frågan. Jämställdhetskommittén konstaterade vid behandlingen av frågan att staden ska bygga upp en tydlig process som syftar till att ingripa i sexuella trakasserier. Dessutom konstaterar jämställdhetskommittén att staden ska främja förebyggande av sexuella trakasserier och ingripa i dessa genom kommunikation och utbildning.

Stadsstyrelsen konstaterar:

Helsingfors stad förebygger trakasserier av alla slag

Helsingfors stad efterlever lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (2014/1329). I enlighet med 7 § och 8 § i lagen är sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön och trakasserier på grund av könsidentitet eller könsuttryck förbjudna på stadens arbetsplatser och i stadens tjänster. Staden ingriper i trakasserifall på stadens arbetsplatser och i stadens tjänster i syfte att eliminera dessa. Detta framgår också av sektornämndernas utlåtanden i vilka de praxis som sektorerna byggt upp i syfte att hindra ofredande och att ingripa i frågan beskrivs.

Sexuella trakasserier är en trakasseriform som anges i arbetarskyddslagen (5 kap. 28 §, 738/2002). Helsingfors stad har redan i många år haft en verksamhetsmodell för osakligt bemötande, Helsingin Hengessä – sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen (se bilaga), och en handbok för åtgärder på arbetsplatserna. Frågor om de anställdas upplevelser om diskriminering och mobbning på arbetsplatsen har tagits upp i Kommun10-undersökningen sedan år 2014. Bland de av stadens anställda som svarade på enkäten år 2014 hade 11,1 % upplevt diskriminering och 16,0 % mobbning på arbetsplatsen. År 2016 var siffrorna 8,8 % respektive 9,2%. På olika organisationsnivåer har det vidtagits åtgärder med vilka antalet diskriminerings- och mobbningsfall har börjat minska.

Enligt stadens verksamhetsmodell uppmuntras alla att tala om saken och påpeka för en kollega, kund eller samarbetspartner som beter sig osakligt att denna beter sig störande. Anställda ska vända sig till sin chef om de upplever osakligt beteende och om de sett att någon annan upplevt trakasserier eller osakligt beteende. De anställda får vid behov rådgivning och stöd för ingripande i ofredandet från arbetarskyddsfullmäktige, förtroendevalda och företagshälsovården. Cheferna får stöd i att utreda trakasserifall av arbetarskyddsorganisationen, HR-sakkunniga, linjeledningen och företagshälsovården.

Såsom jämställdhetskommittén konstaterade i sin remissdebatt är det viktigt att staden har tydliga anvisningar för ingripande i sexuella trakasserier. Stadens verksamhetsmodell och guidematerial för ingripande i osakligt bemötande och trakasserier bland stadens anställda förnyas under år 2018. Det anges en modell för gott och sakligt beteende



som tar hänsyn till jämställdheten mellan könen, identifieringen av olika former av sexuella trakasserier främjas och det görs upp en processbeskrivning för ingripande. I det förnyade materialet och i kommunikationen poängteras alla anställdas ansvar att lyfta fram sina egna upplevelser och om de sett osakligt beteende mot andra för att man ska kunna ingripa i osakligt beteende och trakasserier.

I de arbetsuppgifter där anställda har förhöjd risk att bli sexuellt trakasserade av kunder har verksamhetsanvisningar utarbetats för arbetet och verksamhetsmiljön i fråga tillsammans med personalen. Ett exempel på detta är lägeskartläggningar och anvisningar som gjordes upp i tjänsterna inom social- och hälsovårdssektorn.

Stadsstyrelsen anser att det är viktigt att det i processerna för definition, identifiering och mätning av sexuella trakasserier och för ingripande i dessa i fortsättningen fästs avseende på att fenomenet identifieras som en form av förföljelse. Dessutom är det viktigt att det både i handboken Helsingin hengessä och i utbildningarna för chefer och personalen uttryckligen talas om sexuella trakasserier som en särskild fråga som identifieras och regleras i strafflagen.

Jämställdheten mellan könen främjas

Stadens jämställdhets- och likabehandlingsplaner förnyas år 2018. Beredningen av planen omfattar en jämställdhets- och likabehandlingsenkät för personalen som skickas till slumpmässigt valda anställda. Enkäten besvaras anonymt. Ett av enkätens delområden är hur allmänt det är med upplevelser om sexuella trakasserier och hur framgångsrikt man har ingripit i dessa. I en omfattande jämställdhetsenkät år 2011 meddelade 3 % av svarandena att de upplevt sexuella trakasserier på arbetsplatsen, vilket är klart mindre än det nationella genomsnittet.

Sedan år 2018 har i Kommun10-undersökningen dessutom ingått en fråga med vilken det utreds hur allmänna upplevelser om sexuella trakasserier är på Helsingfors stads arbetsplatser. Situationen har redan tidigare utretts genom en särskild personalenkät till exempel år 2017 vid räddningsverket. Då konstaterades signaler av sexuellt ofredande som en person kan råka ut för från kunder och ibland också från kollegor.

I den lagstiftning som reglerar Helsingfors stads social- och hälsovårdstjänster och fostrans- och utbildningssektor och i de etiska anvisningarna för branschen framhävs kundens och patientens rätt till gott bemötande. Detta utgör en bra basis för förebyggande av sexuella trakasserier. I fall där det framgår att en kund eller en patient har blivit utsatt för sexuella trakasserier av en anställd är det chefens plikt att vidta disciplinära åtgärder. Risken för att det kommer fram ojämlika praxis är



störst i de tjänster där maktskillnaden mellan kunden och den anställda är stor och växelverkan informell.

Helsingfors stad främjar jämställdheten mellan könen planmässigt i enlighet med förpliktelserna i jämställdhetslagen i all sin verksamhet och alla tjänster. I jämställdhetsplanen som förnyas år 2018 inkluderas förebyggande av sexuella trakasserier som en ny åtgärd. De nya sektorerna som bildades år 2017 får nu ett tillfälle att samla ihop det arbete och den goda praxis för främjande av jämställdheten som byggdes upp av de tidigare förvaltningarna.

Förebyggandet av sexuella trakasserier effektiviseras

I enlighet med stadens likabehandlingsplan och dess åtgärdsprogram utgör identifiering av trakasserier och ingripande i dessa en del av chefsutbildningen. Under de senaste åren har man satsat på kunskaperna i ledarskap av mångformiga arbetsorganisationer och förlikning genom att ordna utbildningsprogram för chefer och coachningsgrupper.

Man har uppmuntrat att ta jämställdhetsteman till en del av andra utbildningar och publicerat till exempel korta undervisningsvideor på Helsingforskanalen. Sexuella trakasserier är ofta anknutna till vedertagna rutiner och traditionella praxis och därför är det motiverat att i utbildningar påminna att en ojämlik maktställning medför en risk att göra sig skyldig till sexuella trakasserier. Chefernas kännedom om den skyldighet att övervaka alla slags maktmisbruk som ingår i deras uppgift ökas.

Helsingfors framhäver i sin kommunikation attityden mot trakasserier och praktiska åtgärder för ingripande i dessa. Det grundläggande budskapet är att var och en ska känna sig trygg och accepterad som sig själv på Helsingfors stads arbetsplatser och i stadens tjänster och att man ingriper i trakasserier omedelbart. Helsingfors deltar i kampanjen Ett trakasserifritt Finland. Stadens verksamhetsmodell för ingripande i osakligt bemötande stämmer överens med principerna för kampanjen Ett trakasserifritt Finland: 1) Ingrip om du ser 2) Berätta om du upplever 3) Agera och sprid information.

Ett exempel på Helsingfors stads vilja att vara en framstegsvänlig arbetsplats i frågor som gäller likabehandling och jämställdhet är stadens stöd för bildande av ett nätverk på stadens nivå för anställda som hör till könsminoriteter och sexuella minoriteter våren 2018. Fostrans- och utbildningssektorn har effektiviserat sin information och publicerat förfaringssätt för förebyggande av sexuella trakasserier och ingripande i dessa på sina webbsidor.



16.05.2018

Ärende/17

Stadsstyrelsen konstaterar till slut att Helsingin Hengessä – Sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen är stadens verksamhetsmodell och åtgärdsprogram för hindrande av sexuella trakasserier och ingripande i dessa. Stadsstyrelsen anser att det är viktigt att förnya verksamhetsmodellen. Den förnyade modellen tar ännu bättre hänsyn till sexuella trakasserier som ett fenomen. I samband med förnyandet ges information om betydelsen av bra uppförande i arbetet och vikten av att hindra alla slags trakasserier.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Asta Enroos, chef för personalpolitik, telefon: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Johanna Seppälä, interaktionschef, telefon: 310 79780
johanna.m.seppala(a)hel.fi

Bilagor

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

Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

Beslutshistoria

Kaupunginhallitus 07.05.2018 § 286

HEL 2017-013541 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus esitti kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo valtuutettu Katju Aron aloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

07.05.2018 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Vastaehdotus:

Paavo Arhinmäki: Kappaleen (11) jälkeen uusi kappale:

"Kaupunginhallitus pitää tärkeänä, että jatkossa seksuaalisen häirinnän määrittelyssä, tunnistamisessa, mittaamisessa ja puuttumisen prosesseissa kiinnitetään huomiota siihen, että ilmiö tunnistetaan erityisenä



16.05.2018

Ärende/17

ahdistelun muotona. On myös tärkeää, että sekä Helsingin hengessä-oppaassa että esimiesten ja henkilöstön koulutuksissa puhutaan nimenomaan seksuaalisesta häirinnästä erillisenä tunnistettavan ja myös rikoslain säätelemänä asiana."

Kannattaja: Pia Pakarinen

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti Paavo Arhinmäen vastaehdotuksen mukaisesti muutetun ehdotuksen.

23.04.2018 Pöydälle

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

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 työskentele-



vien 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 väkivaltilanteista 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 henkiöstöä 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.



16.05.2018

Ärende/17

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.

Opiskeluhoolto

Koulujen ja oppilaitosten opiskeluhoollon tavoitteena on edistää oppilaiden ja opiskelijoiden oppimista, terveyttä ja hyvinvointia ja huolehtia oppilaitosyhteisön hyvinvoinnista sekä opiskeluympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Opiskeluhooltoja toteutetaan sekä yhteisöllisenä että yksilökohtaisena opiskeluhoollona. Koulu- ja oppilaitoskohtaiset opiskeluhoollosuunnitelmat 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 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.



16.05.2018

Ärende/17

Henkilöstön ja asiakkaiden kokemuksia häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta seurataan toimialalla henkilöstö- ja asiakaskyselyillä. Kyse-lyjen tulosten pohjalta suunnitellaan ja toteutetaan tarvittavia toimen-piteitä 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 nu-orten kanssa tehtävässä työssä asiaa käsitellään.

Henkilöstölle suunnatussa koulutuksessa eli tässä Helsingin kaupungin Sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen -oppaassa seksuaalista häirin-tää ei käsitellä lainkaan. Tämän vuoksi sekä kymmissä että sotessa hy-väksiin samanlainen vastaesitys.

Tällä lisäyksellä saadaan alleviivattua sitä, että yleiset häirinnänvastai-set 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
Liisa Pohjolainen

Lisätiedot

Mari Suoja, henkilöstön kehittämisspäällikkö, 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 sovitelua 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 selvittämisestä 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 huonejärjes-



telyillä. Työntekijöitä perehdytetään seksuaaliseen häirintään ja seksuaalissävyytteiseen 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:

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.



16.05.2018

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 nuorisosiainkeskuksen 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 nuoret 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 kokema seksuaalinen häirintä on noussut viime vuonna ja yhteistyössä Väestöliiton kanssa seksuaalikasvatusta on liitetty menetelmän osaksi. Valintojen stoorissa käytetään seksuaalikasvatuksesta tuttua termiä tunne- ja turvataidot. Valintojen stoorissa kuu-



16.05.2018

desluokkalainen 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
Tommi Laitio

Lisätiedot

Marja-Liisa Komulainen, kehittämisspällikkö, 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

Postadress

PB 1
00099 HELSINGFORS STAD
kaupunginkanslia@hel.fi

Besöksadress

Norra esplanaden 11-13
Helsingfors PL 1
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

Telefon

+358 9 310 1641

Telefax

+358 9 655 783

FO-nummer

0201256-6

Kontonr

FI0680001200062637

Moms nr

FI02012566



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 ristiriitatilanteiden 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

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